

JUNTA DE ANDALUCÍA
CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPLEO
DELEGACIÓN TERRITORIAL DE MÁLAGA
SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN LABORAL

Convenio o acuerdo: Compañía Española de Recursos de Seguridad y Control, Sociedad Limitada.

Expediente: 29/01/0164/2015.

Fecha: 7 de julio de 2015.

Asunto: Resolución de inscripción y publicación.

Destinatario: Emilio Martínez Sánchez.

Código 29100271012015.

Visto el texto del acuerdo de fecha 9 de junio de 2015 de la comisión negociadora y del texto del Convenio Colectivo de Empresa de Compañía Española de Recursos de Seguridad y Control, Sociedad Limitada, con expediente REGCON número 29/01/0164/2015 y código de acuerdo RI81XC47 y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.3 del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo) y el artículo 8.3 del Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo (BOE número 143 de 12 de junio de 2010) esta Delegación Territorial de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo, acuerda:

1.º Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este organismo, con notificación a la Comisión Negociadora, quien queda advertida de la prevalencia de la legislación general sobre aquellas cláusulas que pudieran señalar condiciones inferiores o contrarias a ellas.

2.º Disponer su publicación en el *Boletín Oficial de la Provincia*.

La Delegada Territorial, P.S. el Delegado del Gobierno (Resol. 18/05/2015, BOJA 97), José Luis Ruiz Espejo.

Convenio Colectivo de Trabajo de Compañía Española de Recursos de Seguridad y Control, Sociedad Limitada

PREÁMBULO

La dirección de la empresa Compañía Española de Recursos de Seguridad y Control, Sociedad Limitada, junto con los representantes de sus trabajadores, estando ambas partes legitimadas, acuerdan la firma del presente convenio colectivo, entendiendo que su aplicación está basada en una relación más justa entre empresa y trabajadores, orientada a la productividad.

CAPÍTULO I

Objeto y ámbito

Artículo 1. *Ámbito de aplicación*

El presente convenio colectivo establece las normas básicas para las relaciones entre Compañía Española de Recursos de Seguridad y Control, Sociedad Limitada, y sus trabajadores, en el centro de trabajo con que cuenta actualmente en la provincia de Málaga o los que pudiera tener en el futuro y durante la vigencia del mismo.

Artículo 2. *Ámbito territorial*

El ámbito territorial de este convenio colectivo será la provincia de Málaga.

Artículo 3. *Ámbito funcional*

Estarán incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio colectivo todos los trabajadores de la empresa adscritos al centro de trabajo de la provincia de Málaga.

Artículo 4. *Ámbito temporal*

El presente convenio colectivo entrará en vigor desde el día 1 de enero de 2015 con independencia de la fecha de su publicación en el

boletín oficial correspondiente, y mantendrá su vigencia hasta el día 31 de diciembre de 2016, quedando prorrogado íntegramente hasta su sustitución por otro Convenio de igual o superior ámbito territorial que el presente.

Artículo 5. *Denuncia*

La denuncia del presente convenio colectivo se entenderá automática al momento de su vencimiento, en este caso, el 31 de diciembre de 2016.

Artículo 6. *Ámbito personal*

Se regirán por el presente convenio colectivo la totalidad de los trabajadores que presten sus servicios en la empresa según lo establecido en el ámbito funcional expresado en el artículo 3 del presente convenio.

Artículo 7. *Principio de igualdad*

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

Artículo 8. *Absorción y compensación*

Las condiciones económicas pactadas en este convenio colectivo forman un todo orgánico y sustituirán, compensarán y absorberán en cómputo anual y global a todas las existentes a 1 de enero de 2015, cualquiera que sea la naturaleza, origen o denominación de las mismas.

Artículo 9. *Garantía personal*

En caso de que existiera algún trabajador que tuviera reconocidas condiciones económicas que, consideradas en su conjunto anual, fueran más beneficiosas que las establecidas en este convenio colectivo para los trabajadores de su misma categoría profesional, se le mantendrán y respetarán con carácter estrictamente personal, mientras permanezca en la misma categoría y puesto de trabajo.

Artículo 10. *Unidad de convenio y vinculación a la totalidad*

El presente convenio colectivo constituye un todo orgánico e indivisible, quedando las partes que lo acuerdan recíprocamente vinculadas a su totalidad, adquiriendo el compromiso de respetar y cumplir todo lo pactado en él.

Artículo 11. *Comisión paritaria*

Se constituye una Comisión Paritaria para la interpretación y aplicación del presente convenio colectivo, la cual estará integrada por 1 miembro de la dirección de la empresa y 1 miembro de cada representación sindical firmante de este convenio.

Son funciones de la comisión paritaria las siguientes:

- a) Interpretación de la totalidad de los artículos de este convenio.
- b) Conciliación preceptiva en conflictos colectivos que supongan la interpretación de las normas del presente convenio.
- c) Seguimiento de la aplicación de lo pactado, pudiendo presentar denuncia cualquier parte ante la Comisión Paritaria de incumplimientos realizados por la empresa o sindicatos, acordando las acciones a adoptar.
- d) Las funciones previstas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores relativas al procedimiento de inaplicación en la empresa de las condiciones de trabajo previstas en este convenio.

Se fija como sede de las reuniones de la comisión el domicilio de la empresa.

Cualquiera de las partes de la Comisión Paritaria podrá convocar dichas reuniones 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, planteando por escrito la cuestión objeto de litigio.

La Comisión Paritaria tomará los acuerdos por mayoría simple de votos de cada una de las representaciones. Las decisiones adoptadas por ésta tendrán siempre carácter vinculante.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 12. *Principios generales*

La organización práctica del trabajo, con sujeción a este convenio colectivo y a la legislación vigente, es facultad de la dirección de la empresa.

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

Artículo 13. *Normas*

La organización del trabajo estará sujeta a la legislación laboral vigente y comprende entre otras las siguientes normas:

- a) La determinación y exigencia de una actividad y un rendimiento a cada trabajador.
- b) La adjudicación a cada trabajador por parte de la empresa del número de elementos y de tarea necesaria, correspondiente al rendimiento mínimo exigible.
- c) La fijación de normas de trabajo que garanticen la óptima realización y seguridad de los servicios propios de la actividad, constando por escrito, estableciéndose el cuadro de premios y de sanciones adecuados al cumplimiento o incumplimiento de tales normas.
- d) La exigencia de atención, prudencia, pulcritud, vigilancia en ropas, enseres, útiles, armas, vehículos y demás elementos que componen el equipo personal, así como de las demás instalaciones y bienes análogos de la empresa y de sus clientes.
- e) La movilidad y redistribución del personal de la empresa, típicas de la actividad, mediante el establecimiento de los cambios de puestos de trabajo, desplazamientos y traslados que exijan las necesidades de la organización de la producción, de acuerdo con las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo. En todo caso, se respetará la categoría profesional y tal potestad no podrá repercutir en perjuicio económico alguno para el trabajador afectado.
- f) La fijación de una forma de cálculo de la retribución de forma clara y sencilla, de modo que los trabajadores puedan comprender con facilidad, incluso en los casos en los que se aplique un sistema de remuneración con incentivos y/o primas.
- g) La realización de las modificaciones en los métodos de trabajo, distribuciones de personal, cambio de funciones, calificación profesional, retribuciones, sean con incentivos o sin él, cantidad y calidad de trabajo, razonablemente exigibles.
- h) El mantenimiento de las normas de organización de trabajo que emanan de este convenio colectivo, tanto a nivel individual como colectivo, incluso en los casos de disconformidad del trabajador, expresada a través de sus representantes legales, se mantendrán tales normas en tanto no exista resolución del conflicto por parte de la autoridad competente. A nivel de conflicto colectivo, el mantenimiento de la norma o normas que lo motiven quedará en suspenso hasta que se dicte la resolución por parte de la autoridad competente, sin perjuicio de la conciliación preceptiva prevista en el artículo 11, b), excepto en los casos de urgencia o imperiosa necesidad que pongan en peligro la continuidad de la prestación de servicios.

CAPÍTULO III

Prestación del trabajo

Artículo 14. *Formación*

Las partes firmantes de este convenio colectivo se someten al subsistema de formación profesional continua regulado en el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, o normativa que le sustituya, así como el desarrollo que se efectúe de los planes de formación sectoriales 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 extraordinaria de su categoría laboral.

Cuando, en este caso, deba el trabajador desplazarse por sus propios medios, dicho desplazamiento será abonado en la forma prevista.

La empresa, en virtud de la referida normativa, se somete al procedimiento en ella establecido, y deberá informar a los representantes de los trabajadores de los planes de formación profesional a realizar, bajo el objetivo general de la mejor adaptación de la empresa a las circunstancias del mercado.

Artículo 15. *Confidencialidad profesional*

El carácter confidencial de la prestación de servicios hace especialmente exigible que los trabajadores sujetos a este convenio colectivo mantengan con especial rigor los secretos relativos a la explotación y negocio de la empresa y de aquellas empresas a las que se presten los servicios, cliente, todo ello de acuerdo con la legislación vigente.

Artículo 16. *Subrogación de servicios*

En todo lo relativo a la subrogación de servicios de vigilancia, sistemas de seguridad, protección personal y guardería particular de campo, será de aplicación la regulación establecida en el convenio colectivo estatal de las empresas de seguridad que en cada momento esté vigente.

CAPÍTULO IV

Clasificación profesional

SECCIÓN 1.ª CLASIFICACIÓN SEGÚN LA PERMANENCIA

Artículo 17. *Contratación temporal*

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

Será personal contratado para obra y servicio determinado aquel cuya misión consista en atender la realización de una obra o servicio determinado dentro de la actividad normal de la empresa. Los contratos celebrados por obra o servicio determinado suscritos a partir del 18 de junio de 2010, no podrán tener una duración superior a 4 años.

Este tipo de contrato quedará resuelto por las siguientes causas:

- a) Cuando se finalice la obra o el servicio.
- b) Cuando el cliente resuelva el contrato de arrendamiento de servicios, cualquiera que sea la causa, sin perjuicio de la figura de subrogación establecida en el artículo anterior, en el caso de que exista otra empresa de seguridad adjudicataria.
- c) Cuando el contrato de arrendamiento de servicios se resuelva parcialmente por el cliente, se producirá automáticamente una extinción parcial equivalente de los contratos de trabajo adscritos al servicio.

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

Será personal eventual aquel que ha sido contratado por la empresa con ocasión de prestar servicios para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aún tratándose de la actividad normal de la empresa, tales como servicios de vigilancia o conducción extraordinaria, o lo realizado para ferias, concursos-exposiciones, siempre que la duración máxima de estos contratos no sea superior a 12 meses en un plazo de 18 meses. En caso de que se concierte por un plazo inferior a 12 meses, podrá ser prorrogado mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total de contrato pueda exceder de dicho límite máximo.

Será personal interino, aquel que se contrate para sustituir a otro trabajador de la empresa con derecho a reserva del puesto de trabajo, durante su ausencia por incapacidad temporal, vacaciones, supuestos de excedencia especial previstos en el artículo 51 del presente convenio colectivo, 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, será el establecido en las disposiciones legales vigentes en cada momento.

Artículo 18. *Contratos indefinidos*

Será fijo en plantilla:

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

SECCIÓN 2.ª CLASIFICACIÓN SEGÚN LA FUNCIÓN

Artículo 19. *Normas generales*

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, puesto todo trabajador incluido en el ámbito funcional de este convenio colectivo está obligado a efectuar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores dentro de los generales cometidos de su competencia y sin menoscabo de su dignidad profesional.

Desde el momento mismo en que un trabajador realice las tareas específicas de una categoría profesional determinada y definida en el presente convenio colectivo, 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 e inferior.

Artículo 20. *Clasificación general*

El personal de cerco seguridad 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 de Ventas.
- III. Personal de Mandos Intermedios
- IV. Personal Operativo
- V. Personal de Seguridad Mecánico-Electrónica
- VI. Personal de Oficios Varios
- VII. Personal Subalterno

I. PERSONAL DIRECTIVO, TITULADO Y TÉCNICO

En este grupo se comprenden:

- a) Director General
- b) Director Comercial
- c) Director Administrativo
- d) Director Técnico
- e) Director de 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 se comprenden:

A) ADMINISTRATIVOS

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

B) TÉCNICOS Y ESPECIALISTAS DE OFICINA

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

C) PERSONAL DE VENTAS

- a) Jefe de Ventas
- b) Técnico Comercial
- c) Vendedor-Promotor

III. PERSONAL DE MANDOS INTERMEDIOS

En este grupo se comprenden:

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

IV. PERSONAL OPERATIVO

Comprenden las siguientes categorías:

A) HABILITADO

- a) Vigilante de Seguridad de Transporte-Conductor
- b) Vigilante de Seguridad de Transporte de Explosivos-Conductor
- c) Vigilante de Seguridad de Transporte
- d) Vigilante de Seguridad de Transporte de Explosivos
- e) Vigilante de Seguridad
- f) Vigilante de Seguridad Novel o de nueva incorporación
- g) Vigilancia de Explosivos
- h) Escolta
- i) Guarda Particular de Campo (Pesca Marítima, Caza, etc.)

B) NO HABILITADO

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

V. PERSONAL DE SEGURIDAD MECÁNICO-ELECTRÓNICA

Comprende las siguientes categorías:

- a) Encargado
- b) Ayudante Encargado
- c) Revisor de Sistemas
- d) Oficial de Primera Mecánico-Electrónica
- e) Oficial de Segunda Mecánico-Electrónica
- f) Oficial de Tercera Mecánico-Electrónica
- g) Especialista
- h) Operador de Soporte Técnico
- i) Aprendiz

VI. PERSONAL DE OFICIOS VARIOS

Comprenderá:

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

VII. PERSONAL SUBALTERNO

Lo integran:

- a) Conductor
- b) Ordenanza
- c) Almacenero
- d) Limpiador-Limpiadora

Artículo 21. *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 académico o amplia preparación teórico-práctica asume la dirección y responsabilidad de las funciones mercantiles en su más amplio sentido y, planifica, programa y controla la política comercial de la empresa.
- c) Director Administrativo: Es quien con título académico o 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 académico 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. Técnico de Prevención de Grado Superior: Titulados son aquellos que aplican sus títulos de grado superior (Licenciatura y Doctorado) o grado medio (Diplomado Universitario, Graduado Social) y los conocimientos a ellos debido al proceso técnico de la Empresa. El Técnico de Prevención desempeñará las fun-

ciones de prevención, evaluación, planificación preventiva y otras a las que se refiere el artículo 37 del RD 39/1997, de 17 de enero, debiendo poseer la formación a la que se refiere este precepto.

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

Artículo 22. *Personal administrativo*

A) ADMINISTRATIVOS

- a) 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 administrativa de la empresa.
- b) Jefe de Segunda: Es quien provisto o no de poder limitado está encargado de orientar, sugerir y dar unidad a la sección o dependencia administrativa que tenga a su cargo, así como de distribuir los trabajos entre el personal que de él depende.
- c) Oficial de Primera: Es el empleado que actúa bajo las órdenes de un jefe y tiene a su cargo un trabajo determinado que requiere un cálculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas.
- d) Oficial de Segunda: Es el empleado que con iniciativa y responsabilidad restringida, subordinado a un jefe, realiza tareas administrativas y contables de carácter secundario que requieren conocimientos generales de la técnica administrativa.
- e) Azafata/o: Es la persona mayor de dieciocho años, encargada de recibir a los clientes, proporcionar la información que soliciten, anunciarles y conducirles ante la 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 pidiendo realizar tareas administrativas auxiliares.
- h) Aspirante: Es el empleado que se inicia en los trabajos de contabilidad, burocráticos o de ventas, para alcanzar la necesaria práctica profesional. No podrá permanecer en esta categoría más de un año, fecha en la que pasará a la categoría de Auxiliar Administrativo o Vendedor, según los casos.

B) TÉCNICOS Y ESPECIALISTAS DE OFICINA

- a) Analista: Verifica análisis orgánicos de aplicaciones complejas para obtener la solución mecanizada de las mismas en cuanto se refiere a:
 - 1) Cadena de operaciones a seguir.
 - 2) Documentos a obtener.
 - 3) Diseño de los mismos.
 - 4) Ficheros a tratar: Su definición.
 - 5) Puesta a punto de las aplicaciones:
 - Creación de juegos de ensayo.
 - Enumeración de las anomalías que puedan producirse y definición de su tratamiento.
 - Colaboración al programa de las pruebas de "lógica" de cada programa.
 - Finalización de los expedientes de aplicaciones complejas.

- b) Programador de Ordenador: Le corresponde:
- Estudiar los programas complejos definidos por los análisis, confeccionando organigramas detallados de tratamiento.
 - Redactar programas en el lenguaje de programación que le sea indicado.
 - Confeccionar juegos de ensayo, poner a punto los programas y completar los expedientes técnicos de los mismos.
 - Documentar el manual de consola.
- c) Operador-Grabador de Ordenador: Maneja los ordenadores para el tratamiento de la información, introduciendo datos en su caso, interpreta y desarrolla las instrucciones y órdenes para su explotación.
- d) Técnico de Formación y Técnico de Prevención de Grado Intermedio: El Técnico de Formación es aquel empleado que debidamente acreditado por el Ministerio del Interior imparte enseñanza en Centros de Formación para la actualización y adiestramiento del personal de seguridad privada. El Técnico de Prevención de Grado Intermedio es aquel empleado que, con la Formación prevista en la legislación vigente, realiza las funciones de prevención, evaluación, planificación preventiva y otras a que se refiere dicho precepto.
- e) 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.
- f) Delineante: Es el técnico que está capacitado para el desarrollo de proyectos sencillos, levantamiento o interpretación de planos y trabajos análogos.

C) PERSONAL DE VENTAS

- a) Jefe de Ventas: Es el que, provisto o no de poderes limitados, y bajo el control e instrucción de la Dirección Comercial de la empresa, está encargado y tiene la responsabilidad directa de la promoción comercial y captación de clientes para la Empresa.
- b) Técnico Comercial: Es el que, bajo las órdenes del Jefe de Ventas, realiza para la Empresa funciones de prospección de mercado y de coordinación, en su caso, de vendedores y promotores.
- c) Vendedor-Promotor de Ventas: Es el empleado afecto al Departamento Comercial de la Empresa, y a su único servicio, que realiza las funciones de prospección del mercado y la promoción y venta de los servicios de seguridad, realizando los desplazamientos necesarios tanto para la captación de clientes, como para la atención a los mismos, una vez contratados.

Artículo 23. 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) Jefe de Cámara o Tesorería de Manipulado: Es el responsable de planificar, controlar, orientar, dirigir y dar unidad a las distintas secciones productivas de la empresa, relacionadas con el contaje y manipulación de efectivo en la división de Transporte de Fondos.
- 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 Jefe de Servicios correspondiente de cuantas incidencias observe en la prestación de los servicios, tomando las medidas de urgencia que estime oportuna 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.
- f) Coordinador de Servicios: Es aquel empleado, bajo las órdenes directas del Jefe de Servicios, que tiene como función la coordinación de uno o más servicios de la empresa, encargándose de la solución de las incidencias que puedan surgir en los mismos para una mayor eficacia y cumplimiento.
- g) Supervisor de CRA: Es aquel empleado encargado de coordinar las funciones de los operadores de receptores de alarma, resolver las dudas e incidencias que se produzcan en este servicio así como las reclamaciones operativas de este personal.

Artículo 24. 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 un Vigilante de Seguridad de Transporte-Conductor y dos Vigilantes de Seguridad de Transporte. Los Vigilantes de Seguridad, que esporádicamente realicen funciones de Vigilante de Transporte o de Vigilante Conductor, percibirán las mismas retribuciones que los que ostentan tales categorías laborales durante el tiempo que presten dichos servicios de transporte.

- a) Vigilante de Seguridad de Transporte-Conductor: Es el Vigilante de Seguridad que, estando en posesión del adecuado permiso de conducir y con conocimientos mecánicos elementales en automóviles, efectuará las siguientes funciones:
- Conduce vehículos blindados.
 - Cuida del mantenimiento y conservación de los vehículos blindados. Asimismo cuida de las tareas de limpieza de los mismos, dentro de las adecuadas instalaciones de la empresa y con los medios adecuados o, en su defecto, en instalaciones del exterior, dentro de la jornada laboral.
 - Da, si se le exige, parte diario y por escrito del trayecto efectuado, del estado del automóvil y de los consumos del mismo.
 - Comprobará los niveles de agua y aceite del vehículo completándolos, si faltara alguno de los dos, dando parte al Jefe de Tráfico.
 - Revisará diariamente los depósitos de líquido de frenos y de embrague, dando cuenta de las pérdidas observadas.
 - Revisará los niveles de aceite del motor, debiendo comunicar al Jefe de Tráfico la fecha de su reposición periódica.
 - Cuidará el mantenimiento de los neumáticos del vehículo, revisando la presión de los mismos una vez por semana.
 - Aquellas otras funciones complementarias a las que hace referencia el plus de actividad del personal de transporte de fondos.

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

b) Vigilante de Seguridad de Transporte: Es el Vigilante que, con las atribuciones de su cargo, desarrolla su labor en el servicio de transporte y custodia de bienes y valores, haciéndose responsable a nivel de facturación de dichos valores cuando la misma fuera asignada, teniendo que desempeñar la labor de carga y descarga de los mismos, colaborando con el Vigilante de Seguridad Conductor en las tareas de mantenimiento y limpieza del vehículo dentro de su jornada laboral, así como las otras funciones complementarias a las que hace referencia el plus de actividad del personal de transporte de fondos. La carga y descarga se realizará de forma que los Vigilantes tengan, en todo momento la libertad de movimiento necesaria para utilizar el arma reglamentaria. El peso que deberá soportar de una sola vez no excederá de 15 kilogramos.

A.2. Personal operativo adscrito a servicios de transporte de explosivos:

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

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

A.3. Personal operativo adscrito a servicio de vigilancia:

a) Vigilante de Seguridad: Es aquel trabajador mayor de edad, que 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 operativo serán las siguientes:

- 1) Ejercer la vigilancia y protección de los bienes muebles e inmuebles, así como la protección de las personas que puedan encontrarse en los mismos.
- 2) Efectuar controles de identidad en el acceso o en el interior de inmuebles determinados, sin que en ningún caso puedan retener documentación personal.
- 3) Evitar la comisión de actos delictivos o infracciones en relación con el objeto de su protección.
- 4) Poner inmediatamente a disposición de los miembros de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad a los delincuentes en relación con el objeto de su protección, así como los instrumentos, efectos y pruebas de los delitos, no pudiendo proceder al interrogatorio de aquellos.
- 5) Efectuar la protección del almacenamiento, recuento, clasificación y transporte de dinero, valores y objetos valiosos.
- 6) Llevar a cabo, en relación con el funcionamiento de centrales de alarma, la prestación de servicios de respuesta de las alarmas que se produzcan, cuya realización no corresponda a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad.

b) Vigilante de Seguridad Novel o de nueva incorporación: Es aquel trabajador mayor de edad, que reuniendo cuantos requisitos exija la legislación vigente, realice las mismas funciones que las descritas para los Vigilantes de Seguridad pero que se ha incorporado a la empresa a través de una nueva contratación. El Vigilante de Seguridad Novel o de nueva incorporación permanecerá en dicha categoría durante doce meses si no ha trabajado anteriormente con la categoría de Vigilante de Seguridad en cualquier otra empresa del sector o nueve meses si ha trabajado anteriormente con la categoría de Vigilante de Seguridad en cualquier otra empresa del sector. Transcurridos los periodos indicados, serán ascendidos a

la categoría de Vigilante de Seguridad, correspondiéndoles a partir de ese momento los mismos derechos y obligaciones para dicha categoría.

c) Vigilante de Explosivos: Es aquel trabajador mayor de edad, que reuniendo cuantos requisitos exija la legislación vigente realice las funciones descritas en la misma.

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

e) Guarda Particular de Campo (Pesca Marítima, Caza, Etc.): Es aquel trabajador mayor de edad que reuniendo cuantos requisitos exija la legislación vigente, realice las funciones descritas en la misma.

Se entiende que las categorías de Vigilante de Seguridad Conductor, Vigilante de Seguridad de Transporte, Vigilante de Seguridad y Vigilante de Seguridad Novel 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 apdo. 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 confirmación de las anomalías que al respecto se produzcan, y aquellas otras funciones complementarias a que se refiere el plus de actividad del personal de transporte de fondos.

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

b) Operador de Central Receptora de Alarmas: Es el trabajador que maneja los equipos electrónicos para el tratamiento de la información e interpreta y desarrolla las instrucciones y 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 25. *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 trabajos, 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, ejerce funciones de mando sobre el personal a sus órdenes y que se ocupa de la debida ejecución práctica de los trabajos, responsabilizándose de los mismos.

- c) Revisor de Sistemas: Es aquel trabajador que, con conocimientos teóricos y prácticos en materia de vigilancia, seguridad y/o sistemas de alarma y seguridad, tiene como misión principal entre otros, la de inspeccionar el funcionamiento, conservación, reparación, renovación y asesoramiento sobre dichos sistemas y mecanismos.
- d) Oficial de Primera. Mecánico-Electrónica. Es el operario que, habiendo realizado el aprendizaje de un oficio determinado, ostentando una alta cualificación realiza con iniciativa y responsabilidad todas las tareas laborales inherentes al mismo que tienen lugar en el centro de trabajo o 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 o en localizaciones y localidades varias, conllevando dicho trabajo la necesidad de desplazamientos y pernoctas.
- f) Oficial de Tercera. Mecánico-Electrónica. Es el operario que, habiendo realizado el aprendizaje de un oficio determinado de forma cualificada, realiza con responsabilidad todas las tareas laborales inherentes a su nivel que tienen lugar en el centro de trabajo o en localizaciones y localidades varias, conllevando dicho trabajo la necesidad de desplazamientos y pernoctas. El trabajador que haya permanecido en la categoría de Oficial de Tercera durante un período mínimo de tres años, promocionará automáticamente a la categoría de Oficial de Segunda.
- g) Especialista: Es el operario que, habiendo realizado el aprendizaje de una especialidad en una secuencia de trabajo determinado de forma cualificada, realiza con responsabilidad todas las tareas inherentes a dicha especialidad, con o sin especificación de centro determinado de trabajo.
- h) Operador de Soporte Técnico: Es aquel empleado que, desde la sede del centro de trabajo, se encarga del estudio de las averías e incidentes técnicos, de la solución de averías y del asesoramiento del personal de la empresa, vía remota, durante las labores de instalación y mantenimiento en las instalaciones de los clientes.
- i) Aprendiz: Es aquel que está ligado a la empresa con contrato de aprendizaje, por cuya virtud el empresario, a la vez que utiliza su trabajo, se obliga a enseñarle, por sí o a través de otro, alguno de los oficios clásicos.

Artículo 26. *Personal de oficios varios*

- a) Oficial: Es el operario que, habiendo realizado el aprendizaje de un oficio determinado, realiza con iniciativa y responsabilidad todas o algunas tareas laborales propias del mismo con rendimiento correcto, determinado que en aquel caso será de primera y en éste de segunda.
- b) Ayudante: Es el operario encargado de realizar tareas concretas que no constituyen labor calificada de oficio o que bajo la inmediata dependencia de un oficial colabora en funciones propias de éste bajo su responsabilidad.
- c) Peón: Es el operario mayor de dieciocho años encargado de realizar tareas para cuya ejecución se requiere únicamente la aportación de esfuerzo y atención, sin la exigencia de práctica operativa alguna.
- d) Aprendiz: Es aquel que está ligado a la empresa con contrato de aprendizaje, por cuya virtud el empresario, a la vez que utiliza su trabajo, se obliga a enseñarle, por sí o a través de otro, alguno de los oficios clásicos.

Artículo 27. *Personal subalterno*

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

- b) Ordenanza: Es el trabajador mayor de 18 años que, con elementales conocimientos y responsabilidad, se le encomiendan recados, cobros, pagos, recepción y entrega de la correspondencia y documentos, pudiendo realizar en oficinas tareas de índole elemental por orden específica de sus superiores.
- c) Almacenero: Es el trabajador subalterno encargado de facilitar los pedidos del personal al almacén llevando el control de sus existencias.
- d) Limpiador: Es el trabajador mayor de edad que se ocupa de la limpieza y mantenimiento de las instalaciones del centro y dependencias de la empresa.

CAPÍTULO V

Ingresos

Artículo 28. *Normas generales*

Para el ingreso del personal comprendido en el presente convenio colectivo se observarán, sin excepción, las normas legales vigentes en materia de contratación y generales de colocación, así como las especiales que correspondan. En el concurso-oposición, el personal de la empresa perteneciente a otro grupo o categoría tendrá preferencia, en igualdad de condiciones, para ocupar las plazas vacantes. Tendrán derecho preferente, también para ocupar plazas de ingreso, en igualdad de méritos, aquellos trabajadores que hayan desempeñado en la empresa funciones de carácter eventual, interino o temporal a satisfacción de aquella. En todo este proceso deberá intervenir la representación de los trabajadores de acuerdo con la normativa vigente.

Artículo 29. *Condiciones de ingreso*

Las condiciones para ingresar en la empresa a que se refiere el presente convenio colectivo, en lo referente al personal operativo de seguridad habilitado, deberán acomodarse preceptivamente a las normas que al efecto exigen las disposiciones legales vigentes.

Artículo 30. *Contratos*

Los contratos que celebre la empresa para servicio determinado, eventual, interino y temporal, y cualquier otro que permitan las normas, deberá ser por escrito, haciendo constar los requisitos y circunstancias que exige la legislación vigente en materia de empleo y, en especial, la mención expresa del servicio para que se contrata, la causa de la eventualidad en los contratos eventuales, incluyendo la condición determinante de la resolución del contrato de trabajo, el motivo de la interinidad y el nombre del sustituido. Y finalmente, la duración del contrato en los supuestos que corresponda.

Artículo 31. *Periodo de prueba*

Podrá concertarse un periodo de prueba durante el que cualquiera de las partes podrá rescindir, por escrito, el contrato sin derecho a indemnización de ningún tipo. El periodo de prueba no podrá exceder del siguiente tiempo según la categoría profesional:

Personal Directivo, Titulado y Técnico: Seis meses.

Personal de Seguridad Mecánico-Electrónica: Dos meses.

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

Personal Operativo: Dos meses. No obstante, no existirá periodo de prueba si el trabajador fuera contratado de nuevo por la empresa en el periodo de dos años desde su último contrato.

Personal No Cualificado: Quince días laborables.

Artículo 32. *Reconocimiento médico*

El personal de la empresa vendrá obligado a someterse al inicio de la relación laboral a examen médico, entregándose copia del mismo al interesado.

CAPÍTULO VI

Ascensos, provisión de vacantes, plantillas y escalafones

Artículo 33. *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 condicio-

nes con las personas ajenas o por personal de censo de la empresa, de acuerdo con las normas siguientes:

a) Libre designación: Serán de libre designación de la empresa las personas que deben ocupar vacantes entre el personal directivo, titulado, técnicos, jefes (incluidos el de tráfico, de cámara y de vigilancia) e inspectores.

b) En las restantes categorías, las vacantes se cubrirán por concurso oposición y de méritos de acuerdo con las siguientes bases: Los aspirantes de personal no operativo deberán tener una antigüedad mínima de un año y pertenecer al centro de trabajo donde exista la vacante.

Para acceder al cambio de categoría del personal operativo de vigilancia y de transporte de fondos la antigüedad mínima será de dos años, además de reunir los requisitos del apartado B) anterior, sin perjuicio de lo establecido en el último párrafo del artículo que regula el Personal Operativo Habilitado.

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

El tribunal determinará las pruebas de acuerdo con las condiciones establecidas en la convocatoria, que 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% de la puntuación.

Para establecer el orden de preferencia de los candidatos que hayan superado las pruebas de actitud 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 dos puntos.
- Premios por actos heroicos y meritorios registrados en su expediente personal (máximo un punto).
- Cursos de formación realizados: a los que hubieren podido presentarse cualquier trabajador del centro donde exista la vacante, 0,10 puntos cada uno, con un máximo de dos 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 34. Política de estabilidad en el empleo

La empresa deberá contar con, al menos, un 65% de empleados indefinidos.

Dicho porcentaje se entenderá cumplido si se alcanza por la empresa en todo el territorio nacional. En cualquier caso, se excluirán de la plantilla, a efectos de cómputo, aquellos trabajadores cuya antigüedad en la empresa sea igual o inferior a un año, así como los contratos por obra o servicio determinado.

En consecuencia, la empresa viene obligada a confeccionar la plantilla de su personal fijo, señalando el número de trabajadores que comprende cada categoría profesional, con la separación y especificación de grupos y subgrupos. La plantilla se confeccionará cada año como máximo.

Artículo 35. Escalafones

La empresa deberá confeccionar y mantener el escalafón general de su personal, como mínimo deberá figurar en el mismo los datos

correspondientes a todos y cada uno de sus trabajadores, con el detalle que sigue:

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

Dentro del primer trimestre natural de cada año la empresa publicará el escalafón, con expresión de los datos anteriormente señalados, para conocimiento de todo el personal de la empresa.

El personal podrá formular reclamación contra los datos del escalafón mediante escrito dirigido a la empresa dentro de los quince días siguientes a la publicación del mismo, debiendo la empresa resolver la reclamación en el plazo de quince días más. Contra el acuerdo desestimatorio, expreso o tácito, que se presumirá cuando la empresa no resuelva en el plazo mencionado, los interesados podrán formular la reclamación que proceda ante la Autoridad competente.

Artículo 36. Asignación de categoría a los puestos de trabajo

En el plazo de dos meses, a contar desde la publicación del presente convenio colectivo, la empresa afectada deberá establecer un cuadro de categorías profesionales, si no tuviere, de acuerdo con las normas establecidas en el capítulo IV de este convenio colectivo.

Se atenderá a las condiciones y capacidad del trabajador y las funciones que realmente vinieran realizando. Verificado 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.

CAPÍTULO VII

Lugar de trabajo, traslados y cambios de puesto

Artículo 37. Lugar de trabajo

Dadas las especiales circunstancias en que se realiza la prestación de los servicios de seguridad y vigilancia, la movilidad del personal vendrá determinada por las facultades de organización de la empresa, que procederá a la distribución de su personal entre sus diversos lugares de trabajo de la manera más racional y adecuada a los fines productivos dentro de una misma localidad. A estos efectos se entenderá por localidad 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 macroconcentración 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. El personal de la empresa que desempeñe tareas de vigilancia podrá ser cambiado de un centro de trabajo a otro, de acuerdo con las facultades expresadas, dentro de una misma localidad, destinando a ser posible para cada lugar de trabajo, a aquellos trabajadores del servicio de seguridad y vigilancia que residan más cerca de aquel.

Los trabajos realizados dentro de la zona definida como localidad no darán lugar a dietas para ninguno de los trabajadores de la empresa, y sí a los correspondientes pluses de distancia y transporte pactados.

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

Tales comisiones habrán de constituirse en el plazo de 1 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 empresa, sito en avenida José Ortega y Gasset, número 174, P.I. Alameda, 29006, de Málaga.

Artículo 38. Desplazamientos

Cuando un trabajador tenga que desplazarse por necesidad del servicio fuera de la localidad, entendida en los términos del artículo

anterior, donde habitualmente presta sus servicios o cuando salga de la localidad para la que haya sido contratado, tendrá derecho al percibo de dietas salvo que dicho desplazamiento no tenga perjuicios económicos para el trabajador. En el caso de que no se desplace en vehículo de la empresa, tendrá derecho a que se le abone, además, el importe del billete en medio de transporte idóneo.

Si el desplazamiento se realizase en un vehículo particular del trabajador, se abonará, a razón de 0,26 euros el kilómetro durante la vigencia del convenio.

Artículo 39. *Importe de las dietas*

El importe de las dietas acordadas en este convenio colectivo será durante los años 2015 y 2016:

Importes dietas para el año 2015

	EUROS
CUANDO EL TRABAJADOR TENGA QUE HACER UNA COMIDA FUERA DE SU LOCALIDAD.	9,42
CUANDO EL TRABAJADOR TENGA QUE HACER DOS COMIDAS FUERA DE SU LOCALIDAD	17,38
CUANDO EL TRABAJADOR TENGA QUE PERNOCTAR Y DESAYUNAR	15,93
CUANDO EL TRABAJADOR TENGA QUE PERNOCTAR FUERA DE SU LOCALIDAD Y REALIZAR DOS COMIDAS	31,87
SI EL DESPLAZAMIENTO FUERA SUPERIOR A SIETE DÍAS, EL IMPORTE DE LA DIETA COMPLETA SERÁ A PARTIR DEL OCTAVO DÍA DE	25,32

Importe de dietas para el año 2016

	EUROS
CUANDO EL TRABAJADOR TENGA QUE HACER UNA COMIDA FUERA DE SU LOCALIDAD.	9,42
CUANDO EL TRABAJADOR TENGA QUE HACER DOS COMIDAS FUERA DE SU LOCALIDAD.	17,38
CUANDO EL TRABAJADOR TENGA QUE PERNOCTAR Y DESAYUNAR	15,93
CUANDO EL TRABAJADOR TENGA QUE PERNOCTAR FUERA DE SU LOCALIDAD Y REALIZAR DOS COMIDAS	31,87
SI EL DESPLAZAMIENTO FUERA SUPERIOR A SIETE DÍAS, EL IMPORTE DE LA DIETA COMPLETA SERÁ A PARTIR DEL OCTAVO DÍA DE	25,32

Artículo 40. *Traslados*

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

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

El traslado no dará derecho a dietas.

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

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

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

En los traslados por necesidades del servicio la empresa habrá de demostrar la urgencia de las necesidades. En caso de oposición al traslado por parte del trabajador, éste acudirá a la jurisdicción competente. El traslado por tal motivo dará derecho al abono de los gastos de viaje del traslado y de los familiares que con él convivan, el transporte gra-

tuito de mobiliario y enseres y una indemnización equivalente a dos mensualidades de salario real.

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

CAPÍTULO VIII

Trabajos de superior e inferior categoría

Artículo 41. *Movilidad funcional*

La empresa, en caso de necesidad, podrá 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 ininterrumpidos, debiendo el trabajador reintegrarse a su antiguo puesto y categoría al finalizar aquel periodo. Si el trabajador ocupara el puesto de categoría superior durante doce meses alternos consolidará el salario de dicha categoría a partir de ese momento, sin que ello suponga necesariamente la creación de un puesto de trabajo de esa categoría.

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 el trabajador 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 prolongarse por un periodo superior a tres meses.

La empresa evitará que la realización de trabajos de inferior categoría recaiga de manera reiterada 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. Procurará la empresa que los servicios especiales, ordinariamente mejor retribuidos, sean de carácter rotativo entre los aspirantes al desempeño de los mismos.

CAPÍTULO IX

Causas de extinción del contrato de trabajo

Artículo 42. *Terminación de la relación laboral*

El cese de los trabajadores en la empresa 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 16 de este convenio.

En el caso del 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 las partes proporcionales de las pagas extraordinarias de dicho periodo. Si el preaviso se hubiera efectuado en periodo hábil inferior a los quince días hábiles previstos, la pérdida de los salarios correspondientes será proporcional al periodo hábil no preavisado. El preaviso deberá ejercitarse siempre por escrito y la empresa vendrá obligada a suscribir el acuse de recibo.

La falta de preaviso por parte de la empresa en los 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 periodo inferior al previsto.

Las liquidaciones se pondrán a disposición de los trabajadores dentro de los quince días naturales siguientes a la fecha de la baja y el finiquito no tendrá carácter liberatorio hasta transcurridas 72 horas desde su entrega.

CAPÍTULO X

Jornada de trabajo, descansos y vacaciones**Artículo 43. Jornada de trabajo**

La jornada de trabajo será de 1.826 horas anuales de trabajo efectivo en cómputo mensual a razón de 166 horas. En el supuesto de realizarse un número inferior al establecido mensualmente el trabajador podrá compensarlas durante el año natural que corresponda.

A partir de las 166 horas mensuales establecidas se considerarán como horas extraordinarias.

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

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

- a) Por especial urgencia o perentoria necesidad.
- b) En el trabajo a turnos.

Los trabajadores de vigilancia que prestan sus servicios en cajas de ahorro y bancos, durante el horario de atención al público en jornada continuada de 8:30 a 16:45 horas, como mínimo, tendrán derecho por día trabajado en ese horario a una ayuda alimentaria que deberá ser pactada entre la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores, no pudiendo pactar, en ningún caso, cantidades inferiores a 5 euros. Para dichos trabajadores la jornada será de 1.826 horas anuales.

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

Para el personal operativo, el descanso será de hora y media entre la jornada de la mañana y de la tarde, salvo pacto en contrario.

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

Con el fin de conciliar la vida laboral y familiar, la empresa facilitará a los trabajadores la libranza de, al menos, un fin de semana al mes –sábado y domingo-, salvo en los siguientes supuestos:

- a) Cuando los trabajadores se adscriban voluntariamente a prestar servicios en dichos días.
- b) Cuando los trabajadores hayan sido contratados expresamente para prestar servicios en dichos días.
- c) Cuando el trabajador esté adscrito a un servicio con un sistema pactado de rotación de libranza diferente.
- d) Cuando, excepcionalmente, se requiera por los clientes a los que se prestan servicios obligatorios en los fines de semana un incremento imprevisto de plantilla que pueda impedir a la empresa facilitar puntualmente dicha libranza.

Los trabajadores podrán intercambiarse los turnos de trabajo entre ellos, previa comunicación a la empresa con 24 horas de antelación.

Con el mismo fin de conciliar la vida laboral y familiar, se establecerá un sistema de cuadrantes anuales respecto de los servicios fijos y estables sobre la base de los criterios que más abajo se establecen, quedando por tanto al margen los servicios de naturaleza esporádica, aquellos cuya concreción horaria sea de imposible determinación o aquellos otros cuya implantación y desaparición están ligados a la existencia de determinadas causas como incrementos del nivel de seguridad en atención a circunstancias específicas.

Además de tener en cuenta lo anterior, se entenderá que un servicio es fijo o estable, cuando su duración prevista sea igual o superior a un año.

Criterios:

- a) El cuadrante será entregado a los trabajadores afectados y a la representación legal de los trabajadores. Dicha entrega se hará efectiva un mes antes de que el mismo surta efecto.
- b) Con el objeto de ajustar eficientemente el volumen necesario de plantilla a las especificaciones estructurales de este tipo de cua-

drantes, el mismo se confeccionará con el fin de garantizar una jornada anual de 1826 horas efectivas de trabajo en los supuestos de jornada a tiempo completo o del número de horas de contrato en los supuestos de contratación a tiempo parcial.

En cada servicio se confeccionará un cuadrante en el que se recogerán los días de servicio, así como los descansos correspondientes y las vacaciones, manteniendo el mismo una frecuencia de trabajo, descansos y turnos equilibrada entre todas las personas que realicen el servicio. Y teniendo siempre en el horizonte la garantía de las 1.826 horas de trabajo efectivo en cómputo anual o la cantidad de horas resultante en los contratos a tiempo parcial, sin perjuicio de las horas extraordinarias que voluntariamente pueda realizar el trabajador.

- c) En dicho cuadrante se respetará de forma mensual la libranza de un fin de semana ininterrumpido, siendo este fin de semana de 48 horas de duración e iniciándose el cómputo desde la hora de finalización del servicio realizado el viernes. Esto no será de aplicación a los trabajadores adscritos voluntariamente a servicios de fin de semana, a los contratados expresamente para estos días, a aquellos que estén adscritos a un servicio con un sistema pactado de rotación de libranza diferente y cuando, excepcionalmente, se requiera por los clientes a los que se prestan servicios obligatorios en los fines de semana un incremento imprevisto de plantilla, que pueda impedir a la empresa facilitar puntualmente dicha libranza. En este último caso, podrá disfrutarse la libranza del fin de semana en una fecha posterior de mutuo acuerdo con la empresa.
- d) El trabajador libraré, al menos, una de las dos siguientes noches: 24 de diciembre o 31 de diciembre.
- e) Si las condiciones contractuales entre la empresa y el cliente cambiasen, y éstas supusieran una modificación en la organización del servicio, el cuadrante podría sufrir las modificaciones necesarias para adaptarlo a la nueva situación. Igualmente, lo anterior afectará a aquellos supuestos en los que la empresa se vea obligada a variar el cuadrante por motivos ajenos a su voluntad. Estas variaciones deberán ajustarse a los criterios establecidos en el anterior apartado b), siendo informada la representación legal de los trabajadores.
- f) En cualquier caso, si se producen necesidades justificadas para la cobertura de un servicio imprevisto en el lugar de trabajo, la empresa ofertará su prestación preferentemente al resto de los trabajadores asignados a dicho servicio, sin perjuicio del percibo de las horas extraordinarias que en su caso correspondan.
- g) El cuadrante anual estará siempre ligado al lugar de prestación del servicio, de forma que si por cualquier motivo el trabajador es asignado a un nuevo lugar de prestación de servicios, asumirá el cuadrante disponible de esta nueva asignación. Asimismo, en caso de subrogación, la empresa mantendrá el cuadrante del trabajador subrogado hasta la finalización de su vigencia.
- h) Dada la enorme dificultad operativa que supone la implantación práctica de este tipo de cuadrantes anuales, se acuerda expresamente realizar un escalado organizativo conforme al siguiente esquema, que afectará exclusivamente a los servicios fijos o estables en los términos antes expuestos:
 1. A 31 de diciembre de 2015, el 65% de los servicios de la empresa dispondrá de cuadrante anual.
 2. A 31 de diciembre 2016, el 75% de los servicios de la empresa dispondrá de cuadrante anual.
- i) Asimismo, se respetarán los acuerdos existentes o los que puedan pactarse entre la representación de los trabajadores y la empresa en aquellos servicios que por sus características actuales o históricas, pudieran quedar afectados por los criterios anteriormente expuestos.

En caso de que se produzca la extinción de la relación laboral antes de la finalización del año natural, se regularizarán en el finiquito los posibles excesos o defecto de jornada que pudieran existir a la fecha mencionada. Para ello se comparará hasta la fecha de la extin-

ción la jornada que haya realizado el trabajador en la empresa, abonándose o descontándose el exceso o defecto de jornada resultante.

Las jornadas de trabajo o calendario laboral para el Transporte de Fondos y Manipulado se fijarán anualmente con un mes de antelación al inicio del nuevo año. El calendario laboral se pactará entre la representación de los trabajadores y la empresa atendiendo a las características especiales de cada delegación, donde constarán los días laborables y festivos de cada Comunidad Autónoma, así como la hora de entrada y quedando garantizada la jornada diaria que se pacte. Cada trabajador recibirá copia de su calendario anual.

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

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

Artículo 44. *Horas extraordinarias*

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada ordinaria establecida en el artículo 43 de este Convenio, y se compensarán con descansos o se abonarán de acuerdo con lo establecido en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

Durante la vigencia del presente Convenio, para la determinación del valor de la hora extraordinaria según la categoría laboral del trabajador se tomará como mínimo, el valor de la hora ordinaria obtenido de dividir el importe del salario ordinario en cómputo anual, integrado por los conceptos de salario base, conceptos salariales de las pagas extraordinarias y, en su caso, los pluses que correspondan de Peligrosidad mínimo, de Peligrosidad garantizado, de Actividad, de Escolta y Antigüedad, por el número total de horas de trabajo anuales que componen la jornada ordinaria pactada. En todo caso, quedan excluidas las retribuciones establecidas en el Convenio, como el Plus de Distancia y Transporte, el Plus de Mantenimiento de Vestuario y otras indemnizaciones y suplidos.

Adicionalmente, si durante la realización de la hora extraordinaria concurren alguna de las circunstancias o condiciones que dan lugar al devengo de alguno de los complementos o pluses funcionales variables de peligrosidad variable, responsable de equipo, radioscopia aeroportuaria, radioscopia básica, plus de trabajo nocturno y plus de fin de semana y festivos, en los términos regulados en el artículo del convenio que regule los complementos de puesto de trabajo, al valor de la hora extraordinaria se añadirá el importe hora del complemento o plus devengado que corresponda.

Si bien la realización de horas extraordinarias es de libre aceptación por el trabajador, cuando se inicie un servicio de vigilancia o de conducción de caudales deberá proseguir éste hasta su conclusión o la llegada del relevo. El periodo de tiempo que exceda de la jornada ordinaria de trabajo, siempre que no se haya compensado en descanso, se abonará como horas extraordinarias.

Artículo 45. *Modificación de horario*

Cuando por necesidades del servicio la empresa precise la modificación de los horarios establecidos, ésta podrá cambiarlos de conformidad con el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, salvo los supuestos previstos en el artículo 43 de este convenio colectivo relativo al cuadrante anual.

Artículo 46. *Descanso anual compensatorio*

Dadas las especiales características de la actividad y el cómputo de jornada establecida en el artículo del convenio que regula la jornada de trabajo, los trabajadores afectados por el presente convenio, adscritos a los servicios y cuya jornada diaria sea igual o superior a 8 horas, tendrán derecho a un mínimo de 96 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 periodo vacacional que se fija en el artículo siguiente.

El resto del 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 por concurrir los supuestos previstos en el artículo 47 del RD 2001/83, declarado vigente por el RD 1561/95, de 21 de septiembre, se abonará dicho día con los valores mencionados en el artículo del convenio que regula las horas extraordinarias.

Artículo 47. *Vacaciones*

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

1. Tendrán una duración de treinta días naturales para todo el personal de la empresa sujeto a este convenio colectivo que lleve un año al servicio de la misma.
2. Se abonarán por el "total" de la tabla de retribuciones del Anexo y por los conceptos comprendidos en ella, más el complemento personal de antigüedad (Trienios-Quinquenios) y la parte proporcional del plus de peligrosidad correspondiente a los doce últimos meses.
3. Se establecerá un turno rotativo de disfrute de las vacaciones. El periodo que constituye turno se determinará de acuerdo entre la empresa y el Comité de Empresa o Delegados de Personal, debiéndose fijar el cuadro de vacaciones con antelación de dos meses al inicio del periodo anual de vacaciones.
4. Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.
En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.
5. Cuando un trabajador cese en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de la imputación en metálico de las vacaciones en razón al tiempo trabajado.

CAPÍTULO XI

Licencias y excedencias

Artículo 48. *Licencias*

Los trabajadores regidos por este convenio colectivo tendrán derecho al disfrute de licencias sin pérdida de la retribución, en los casos y con la duración que a continuación se indican en días naturales:

- a) Matrimonio del trabajador, diecisiete días. El trabajador podrá disfrutar continuadamente la licencia de matrimonio y las vacaciones anuales, siempre que lo solicite a la empresa con una antelación mínima de dos meses.
- b) Durante dos días, que podrán ampliarse hasta cuatro máximo cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, en los casos de alumbramiento de esposa o adopción, o de enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario o fallecimiento de cónyuge, hijos de ambos, uno u otro cónyuge, padre, madre, nietos, abuelos o hermanos de uno u otro cónyuge. En

caso de enfermedad o intervención grave, este permiso podrá tomarse dentro de los siete días desde el hecho causante incluido.

- c) Durante un mínimo de dos días para traslado de su domicilio.
- d) 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.
- e) 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.
- f) Por el matrimonio de padres, hijos, hermanos y nietos de uno u otro cónyuge, y previa justificación, tendrán derecho a un día de licencia para asistir a la boda, ampliable a tres días por desplazamiento.
- g) Por bautizo de un hijo o nieto, un día de permiso.
- h) Por la primera comunión de un hijo o nieto, un día de permiso.
- i) Por cita de médico especialista del organismo oficial de salud dependiente de la Junta de Andalucía, tres horas de permiso como máximo.
- j) Permiso retribuido de un día por asuntos propios, estando sujeto a las siguientes condiciones:
 1. No podrá utilizarse durante los periodos de máxima actividad, comprendidos entre el 15 de diciembre y el 15 de enero del año siguiente, durante el periodo del Domingo de Ramos al Lunes de Pascua, ambos incluidos, ni durante el periodo vacacional de los meses de julio y agosto, salvo autorización de la empresa.
 2. No podrá ejercerse este derecho en el mismo día de manera simultánea por más del 5% de la plantilla del centro de trabajo al que pertenezca el trabajador.
- k) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

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

Artículo 49. *Licencias sindicales*

En el ejercicio de sus funciones y dadas las especiales circunstancias de la prestación de los servicios en esta actividad y las dificultades que comporta la sustitución del personal en sus puestos de trabajo, los representantes de los trabajadores para el ejercicio de sus funciones como tales, deberán notificar y justificar sus ausencias a sus superiores con una antelación mínima de 24 horas.

Notificada la ausencia cumpliendo los anteriores requisitos, la empresa, dentro de los límites pactados en este convenio, vendrá obligada a conceder el permiso oportuno.

Artículo 50. *Excedencia voluntaria*

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

Será requisito indispensable para tener derecho a tal excedencia el haber alcanzado en la empresa una antigüedad no inferior a 1 año. La excedencia podrá concederse por un mínimo de 4 meses y un máximo de 5 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 periodo 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 si en otra inferior, el excedente podrá ocupar esta plaza con el salario a ella correspondiente hasta que se produzca una vacante en su categoría.

Artículo 51. *Excedencia especial*

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 periodo máximo de incapacidad temporal (18 meses) y por el tiempo hasta que el trabajador reciba la resolución del INSS sobre la calificación o no de invalidez.
3. En el caso de pérdida o sustracción y retirada de la licencia, guía, arma, habilitación hasta la obtención de un nuevo ejemplar o aparición de lo perdido, sustraído o retirado, producido durante el servicio, no pudiéndose imputar al trabajador cualquier tipo de imprudencia o negligencia, en cuyo caso, el trabajador recibirá el salario de su categoría.
4. La retirada temporal de carné de conducir al Vigilante de Seguridad Conductor. Si la retirada del carné de conducir se hubiera producido durante el desempeño de sus funciones durante la jornada de trabajo, el trabajador pasará a la categoría inmediata inferior con la retribución propia de la misma.
5. La retirada temporal del carné de conducir al Vigilante Conductor, fuera de la jornada de trabajo, por sentencia o sanción administrativa como consecuencia de actos calificados como imprudencia. Esta excedencia durará mientras el trabajador esté privado del permiso de conducir.
6. El resto de excedencias no reguladas en este y en el anterior artículo, se regirán por lo previsto en la legislación vigente.

Al personal en situación de excedencia especial, se le reservará su puesto de trabajo y se le computará, a efectos de antigüedad, el tiempo de excedencia, aunque no se le abonará retribución de ningún tipo salvo en los establecido en el supuesto del apartado número 3 anterior.

Al trabajador excedente por pérdida o sustracción de la licencia y/o guía de armas se le computará la antigüedad a todos los efectos.

La reincorporación de los excedentes especiales a sus puestos de trabajo deberá producirse en el plazo de treinta días, como máximo, desde el momento que desaparezcan las causas que motivaron la excedencia, y en el caso de pérdida o sustracción, lo será en el plazo de cinco días.

De no producirse el reingreso en los plazos establecidos, el excedente causará baja definitiva en la empresa.

Si al solicitar el reingreso no existiera vacante en la categoría propia del excedente especial y sí existiera en categoría inferior, el interesado podrá optar por entre ocupar esta plaza o no reingresar hasta que se produzca vacante en su categoría, abonándosele, en el primer caso, la diferencia entre la retribución de dicha plaza y la de su categoría profesional.

En caso de incorporación de trabajadores que hayan causado excedencia especial, por la circunstancia a que se refiere el número 1 de este artículo, la empresa les garantiza su incorporación inmediata en el mismo puesto de trabajo que tenían en el momento del inicio de su excedencia especial.

Artículo 52. *Permisos sin sueldo*

Los trabajadores que lleven como mínimo un año en la empresa podrán solicitar permiso, sin sueldo, que la empresa atenderá, pre-

vio informe de los representantes de los trabajadores, salvo que ello suponga una grave perturbación en el servicio.

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

CAPÍTULO XII

Seguridad y salud

Artículo 53. *Seguridad y salud en el trabajo*

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

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

A este fin, se constituirá el Comité de Seguridad y Salud en el trabajo, que tendrá las funciones y atribuciones contenidas en la citada legislación, a fin de dirimir aquellas cuestiones relativas a la Seguridad y Salud que puedan suscitarse con motivo de las actividades desarrolladas por la empresa.

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

a) Vigilancia de la Salud: Conforme a lo establecido en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, las empresas garantizarán a sus trabajadores la vigilancia periódica de su estado de salud, en función de los riesgos inherentes al trabajo. Los reconocimientos médicos serán de carácter voluntario, sin menoscabo de la realización de otros reconocimientos, con carácter obligatorio, y previo informe de los representantes de los trabajadores, cuando existan disposiciones legales específicas, o cuando estos sean necesarios para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores, o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores, o para otras personas. La periodicidad de los reconocimientos médicos será de acuerdo con los protocolos médicos del Servicio de Prevención-Vigilancia de la salud, teniendo en cuenta el puesto de trabajo correspondiente.

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

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

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

- c) Formación de Delegados de Prevención: La empresa deberá proporcionar a los delegados de prevención un curso de formación suficiente relacionado con el desarrollo de sus funciones en esta materia, de 30 horas de duración.
- d) 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, cuando la empresa preste sus servicios en centros de trabajo ajenos, debe 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 los trabajadores de la empresa afectados.

CAPÍTULO XIII

Faltas y sanciones

Artículo 54. *Faltas del personal*

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

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

Artículo 55.

Son faltas leves:

1. Hasta 4 faltas de puntualidad, con retraso superior a cinco minutos e inferior a quince, dentro del periodo de un mes.
2. Abandonar el puesto de trabajo sin causa justificada o el servicio breve tiempo durante la jornada. Si se causare como consecuencia del mismo abandono perjuicio de consideración a la empresa, compañeros de trabajo, clientes o personal del mismo, o fuera causa de accidente, la falta podrá revestir la consideración de grave o muy grave.
3. No notificar, con carácter previo, la ausencia al trabajo y no justificar, dentro de las veinticuatro horas siguientes salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho, la razón que la motivó.
4. Los descuidos y distracciones en la realización del trabajo o en el cuidado y conservación de las máquinas, útiles, armas, herramientas e instalaciones propias de los clientes. Cuando el incumplimiento de lo 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 56.

Son faltas graves:

1. El cometer tres faltas leves en el periodo 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 periodo 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 periodo de un mes, sin causa justificada. Será muy grave si de resultas de la ausencia se causare grave perjuicio a la empresa.
4. La desobediencia grave a los superiores en materia de trabajo y la réplica descortés a compañeros, mandos o público. Si implicase quebranto manifiesto a la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, compañeros de trabajo o público se reputará muy grave.
5. La suplantación de la personalidad de un compañero al fichar o firmar, sancionándose tanto al que ficha a otros como a estos últimos.
6. La voluntaria disminución de la actividad habitual y la negligencia y desidia en el trabajo que afecta a la buena marcha del servicio.
7. La simulación de enfermedad o accidente y no entregar el parte de baja oficial dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la emisión del mismo, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
8. El empleo de tiempo, uniformes, materiales, útiles, armas o máquinas en cuestiones ajenas al trabajo o en beneficio propio.
9. El uso, sin estar de servicio, de las insignias del cargo, o la ostentación innecesaria del mismo.
10. El hacer desaparecer uniformes y sellos, tanto de la empresa como de clientes de la misma, así como causar accidentes por dolo, negligencia o imprudencia inexcusable.
11. Llevar los registros, documentación, cuadernos o cualquier clase de anotaciones oficiales y escritos que reglamentariamente deben tener, sin las formalidades debidas y cometiendo faltas que por su gravedad o trascendencia merezcan especial correctivo. Y si tuviera especial relevancia, tendrán la consideración de muy grave.

Artículo 57.

Son faltas muy graves:

1. La reincidencia en la comisión de falta grave en un periodo de seis meses, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que hubiese mediado sanción.
2. Más de doce faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un periodo de seis meses o de treinta en un año, aunque hayan sido sancionadas independientemente.
3. Tres o más faltas injustificadas al trabajo en el periodo de un mes, más de seis meses en el periodo de cuatro meses o más de doce meses en el periodo 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 continua 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 y habitual si repercute gravemente en el trabajo.
9. La violación del secreto de correspondencia o de documentos de la empresa o de las personas en cuyos locales e instalaciones se realice la prestación de los servicios y no guardar la debida discreción o el natural sigilo de los asuntos y servicios, en que, por la misión de su cometido, hayan de estar enterados.
10. Los malos tratos de palabra o de obra, o falta grave de respeto y consideración a las personas de sus superiores, compañeros, personal a su cargo o familiares de los mismos, así como a las personas en cuyos locales o instalaciones realizara su actividad y a los empleados de estas, si los hubiere.
11. La participación directa o indirecta en la comisión de un delito calificado como tal en las leyes penales, que conlleve la retirada de la habilitación para los Vigilantes de Seguridad.
12. El abandono del trabajo en puestos de responsabilidad una vez tomado posesión de los mismos y la inhibición o pasividad en la prestación del mismo.
13. La disminución voluntaria y continuada del rendimiento.
14. Originar riñas y pendencias en sus compañeros de trabajo o con las personas o los empleados para 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.

Artículo 58.

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 tres años.
 - c. Despido.

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

Artículo 59. *Prescripción*

La facultad de la empresa para imponer sanciones, que deberá ejercitarse siempre por escrito salvo amonestación verbal, del que deberá acusar recibo y firmar el trabajador 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 conocido.

Artículo 60. *Abuso de autoridad*

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

CAPÍTULO XIV

Premios

Artículo 61. *Premios*

Con el fin de recompensar la conducta, el rendimiento, laboriosidad y demás cualidades sobresalientes del personal, la empresa otorgará a sus trabajadores, individual o colectivamente, los premios que en este artículo se establecen:

Se considerarán motivos dignos de premio:

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

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

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

Se considerará que existe espíritu de servicio cuando el trabajador realice su trabajo, no de un modo rutinario y corriente, sino con entrega total de sus facultades, manifiesta en hechos concretos consistentes en lograr su mayor perfección.

Se entenderá que existe espíritu de fidelidad cuando se acredita haber prestado servicios continuados a la empresa por un periodo de veinte años sin interrupción alguna, siempre que no conste en el expediente del trabajador nota desfavorable por comisión de falta grave o muy grave.

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

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

- a) Premios en metálico por el importe mínimo de una mensualidad.
- b) Aumento de las vacaciones retribuidas.
- c) Felicidades por escrito, que se harán públicas.
- d) Propuesta a los organismos competentes para la concesión de recompensas, tales como nombramiento de trabajador ejemplar, Medalla de Trabajo y otros distintivos.
- e) Cancelación de notas desfavorables en el expediente.
- f) Se retribuirá con un premio en metálico de 20 euros al tirador selecto.

Excepción hecha de las felicitaciones, la concesión de los premios antes consignados se hará por la dirección de la empresa, en expediente contradictorio, instruido a propuesta de los Jefes o compañeros de

trabajo, y con intervención preceptiva de éstos y de los representantes de los trabajadores.

CAPÍTULO XV

Prestaciones sociales

Artículo 62. *Seguro colectivo de accidentados*

La empresa suscribirá pólizas de seguro colectivo a favor de todos y cada uno de sus trabajadores para el año 2015 por un capital de 28.987,00 euros por muerte y de 36.919,87 euros por incapacidad permanente total, absoluta y gran invalidez derivadas de accidente, sea o no laboral, excepto los producidos en competiciones deportivas oficiales de vehículos de motor. Su efecto cubrirá las veinticuatro horas del día y durante todo el año.

Para el año 2016 los capitales asegurados por muerte ascenderán al menos a 28.987,00 euros y los capitales asegurados por incapacidad permanente, absoluta y gran invalidez, ascenderá a 36.919,87 euros.

Los capitales entrarán en vigor a partir del día de la firma del presente convenio colectivo.

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

Artículo 63. *Ayudas a hijos y cónyuge discapacitados*

La empresa abonará a los trabajadores con hijos discapacitados la cantidad de 118,54 euros mensuales el año 2015, y 121,65 euros para 2016 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 discapacitados, entendiéndose como tales los así definidos en la legislación aplicable.

Asimismo, recibirán la cuantía establecida en el párrafo anterior, en aquellos supuestos en los que el cónyuge del trabajador tenga una discapacidad del 65% o superior.

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 64. *Compensaciones en los supuestos de incapacidad temporal*

- a) Incapacidad temporal en caso de accidente laboral: La empresa complementará hasta el 100% de la tabla de retribuciones del Anexo, incluida la antigüedad, más la parte correspondiente al plus de peligrosidad, en su caso, sin que suponga merma del importe que pudiese corresponder en las pagas extraordinarias. En el caso de que la prestación reglamentaria de la Seguridad Social sea mayor, se percibirá ésta. Además de los actualmente considerados como tales, también se incluyen los producidos durante las prácticas de tiro y/o de gimnasio, siempre que sean realizados por mandato legal u orden expresa de la empresa.
- b) Incapacidad temporal en caso de enfermedad o accidente no laboral: La empresa complementará hasta los porcentajes de la base de cotización por contingencias comunes, que se indican en cada uno de los tramos siguientes:
 - b.1) Del día 1 al 3, por una sola vez al año, el 50% de la base de cotización.
 - b.2) Del día 4 al 20, hasta el 80% de la base de cotización.
 - b.3) Del día 21 al 40, hasta el 100% de la base de cotización.
 - b.4) Del día 41 al 60, hasta el 90% de la base de cotización.
 - b.5) Del día 61 al 90, hasta el 80% de la base de cotización.
 - b.6) Del día 91 en adelante, si procede, como está legislado.

La empresa complementará la prestación reglamentaria en el supuesto de hospitalización.

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

CAPÍTULO XVI

Derechos sindicales**Artículo 65. Licencias de representantes de los trabajadores**

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

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

Ambas partes firmantes y de común acuerdo, establecen que la empresa podrá descontar en la nómina mensual de los trabajadores y a petición de estos, el importe de la cuota sindical correspondiente.

El trabajador interesado en la realización del tal operación remitirá a la dirección de la empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato al que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente a la que debe ser transferida dicha cantidad. La empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario por escrito, durante periodos 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 periodo exigible dentro de los últimos doce meses, aunque en dicho periodo hayan concurrido distintas relaciones laborales del trabajador en la empresa.

CAPÍTULO XVII

Retribuciones**Artículo 66. Disposición general**

Las retribuciones del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este convenio estarán constituidas por el salario base y los complementos del mismo y corresponden a la jornada normal a la que se refiere el artículo de este convenio colectivo dedicado a la jornada de trabajo.

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

Artículo 67. Anticipos

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 retribución total mensual de las tablas de retribución del Anexo más la antigüedad, en un plazo máximo de cuatro días hábiles desde la solicitud.

Artículo 68. Estructura salarial y otras retribuciones

La estructura económica 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 puesto de trabajo:
 - Peligrosidad.
 - Plus escolta.
 - Plus de actividad.
 - Plus de responsable de equipo de vigilancia, de transporte, de fondos o sistemas.
 - Plus de trabajo nocturno.
 - Plus de Radioscopia Aeroportuaria.
 - Plus de Radioscopia básica.
 - Plus de fines de semana y festivos Vigilancia.
 - Plus de residencia de Ceuta y Melilla.
 3. De cantidad o calidad de trabajo:
 - Horas extraordinarias.
 - Plus de Nochebuena y/o Nochevieja.
- c) De vencimiento superior al mes:
 - Gratificación de Navidad
 - Gratificación de Verano
 - Productividad.
- d) Indemnizaciones o Suplidos:
 - Plus de Distancia y Transporte.
 - Plus de Mantenimiento de Vestuario.

Artículo 69. Sueldo base

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

El sueldo base se considerará siempre referido 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 correspondiera, que en ningún caso podrá ser inferior al correspondiente a cuatro horas.

Artículo 70. Complemento personal de antigüedad

Todos los trabajadores, sin excepción de categorías, disfrutarán además de su sueldo, aumentos por años de servicio, de acuerdo con el siguiente régimen de devengo del Complemento Personal de Antigüedad, establecido por las siguientes normas:

a) Los trienios devengados hasta el 31 de diciembre de 1996 se mantienen en las cuantías que se relacionan, sin que experimenten en el futuro incremento económico y se aplican de acuerdo con la categoría laboral que tuviera el trabajador a la fecha final de la maduración del trienio antes del 31 de diciembre de 1996.

Tabla de valores trienios

CATEGORÍAS	VALOR TRIENIO EUROS
PERSONAL DIRECTIVO, TITULADO Y TÉCNICO	
DIRECTOR GERENTE	59,24
DIRECTOR COMERCIAL	53,12
DIRECTOR TÉCNICO	53,12
DIRECTOR DE PERSONAL	53,12
JEFE DE PERSONAL	46,99
JEFE DE SEGURIDAD	46,99
TITULADO SUPERIOR	46,99
TITULADO MEDIO	40,87

CATEGORÍAS	VALOR TRIENIO EUROS
DELEGADO PROVINCIAL-GERENTE	40,87
PERSONAL ADMINISTRATIVO	
A) ADMINISTRATIVOS:	
JEFE DE PRIMERA	38,17
JEFE DE SEGUNDA	35,35
OFICIAL DE PRIMERA	30,09
OFICIAL DE SEGUNDA	28,28
AZAFATA/O	25,45
AUXILIAR	25,45
TELEFONISTA	21,20
ASPIRANTE	17,97
B) TÉCNICOS Y ESPECIALISTAS DE OFICINA:	
ANALISTA	46,99
PROGRAMADOR DE ORDENADORES	40,87
PROGRAMADOR/GRABADOR DE ORDENADORES	30,09
DELINEANTE PROYECTISTA	35,35
DELINEANTE	30,09
C) COMERCIALES:	
JEFE DE VENTAS	38,17
TÉCNICO COMERCIAL	35,35
VENDEDOR	31,10
MANDOS INTERMEDIOS	
JEFE DE TRÁFICO	34,62
JEFE DE VIGILANCIA	34,62
JEFE DE SERVICIOS	34,62
ENCARGADO GENERAL	34,62
INSPECTOR	31,80
PERSONAL OPERATIVO	
A) JURAMENTADO:	
VIGILANTE JURADO-CONDUCTOR	27,61
VIGILANTE JURADO-TRANSPORTE	25,61
VIGILANTE JURADO	25,51
VIGILANTE JURADO DE EXPLOSIVOS	25,51
B) NO JURAMENTADO:	
GUARDA DE SEGURIDAD	21,28
OPERADOR C.R. ALARMAS	21,28
CONTADOR-PAGADOR	21,28
PERSONAL DE SEGURIDAD MECÁNICO-ELECTRÓNICA	
ENCARGADO	39,87
OFICIAL DE PRIMERA	37,13
OFICIAL DE SEGUNDA	32,76
OFICIAL DE TERCERA	28,40
AYUDANTE ENCARGADO	21,57
ESPECIALISTA DE PRIMERA	21,57
ESPECIALISTA DE SEGUNDA	20,09
REVISOR DE SISTEMAS	30,13
APRENDIZ	18,46
PERSONAL DE OFICIOS VARIOS	
OFICIAL DE PRIMERA	32,14
OFICIAL DE SEGUNDA	25,43

CATEGORÍAS	VALOR TRIENIO EUROS
AYUDANTE	21,19
PEÓN	21,22
APRENDIZ	17,98
LIMPIADORA	21,22
PERSONAL SUBALTERNO	
CONDUCTOR	25,73
ORDENANZA	23,35
ALMACENERO	23,35
BOTONES	17,98

b) Desde el 1 de enero de 1997 los aumentos a que hubiere lugar por este concepto de complemento de antigüedad consisten en quinquenios, comenzándose en devengar desde el primer día del mes en que se cumple el quinquenio.

Los valores correspondientes a quinquenios para el año 2015 y 2016 serán los siguientes:

Tablas valores quinquenios años 2015 y 2016

CATEGORÍAS	VALOR QUINQUENIO EUROS
PERSONAL DIRECTIVO, TITULADO Y TÉCNICO	
DIRECTOR GENERAL	85,10
DIRECTOR COMERCIAL	76,32
DIRECTOR ADMINISTRATIVO	76,32
DIRECTOR TÉCNICO	76,32
DIRECTOR DE PERSONAL	76,32
JEFE DE PERSONAL	67,52
JEFE DE SEGURIDAD	67,52
TITULADO SUPERIOR	67,52
TITULADO MEDIO/TÉCNICO PREVENCIÓN SUPERIOR	58,74
DELEGADO PROVINCIAL-GERENTE	58,74
PERSONAL ADMINISTRATIVO	
A) ADMINISTRATIVOS:	
JEFE DE PRIMERA	54,86
JEFE DE SEGUNDA	50,80
OFICIAL DE PRIMERA	43,24
OFICIAL DE SEGUNDA	40,63
AZAFATA/O	36,57
AUXILIAR	36,57
TELEFONISTA	30,45
ASPIRANTE	25,83
B) TÉCNICOS Y ESPECIALISTAS DE OFICINA:	
ANALISTA	67,52
PROGRAMADOR DE ORDENADORES	58,74
OPERADOR/GRABADOR DE ORDENADORES	43,24
TÉCNICO FORMACIÓN/T.PREVENCIÓN INTERMEDIO	50,80
DELINEANTE PROYECTISTA	50,80
DELINEANTE	43,24
C) COMERCIALES:	
JEFE DE VENTAS	54,86
TÉCNICO COMERCIAL	50,80
VENDEDOR	44,69
MANDOS INTERMEDIOS	
JEFE DE TRÁFICO	
JEFE DE VIGILANCIA	49,74
JEFE DE SERVICIOS	49,74
JEFE DE CÁMARA O TESORERÍA	49,74
INSPECTOR	45,69
COORDINADOR DE SERVICIOS	45,69
SUPERVISOR DE CRA	43,74

CATEGORÍAS	VALOR QUINQUENIO EUROS
PERSONAL OPERATIVO	
A) HABILITADO:	
VIGILANTE DE SEGURIDAD DE TRANSPORTE- CONDUCTOR Y VIGILANTE DE SEGURIDAD DE TRANSPORTE DE EXPLOSIVOS CONDUCTOR	39,68
VIGILANTE DE SEGURIDAD DE TRANSPORTE Y VIGILANTE DE SEGURIDAD DE TRANSPORTE DE EXPLOSIVOS	36,79
VIGILANTE DE EXPLOSIVOS	36,23
VIGILANTE DE SEGURIDAD	36,23
GUARDA PARTICULAR DE CAMPO	36,23
ESCOLTA	36,23
B) NO HABILITADO:	
OPERADOR C.R. ALARMAS	30,60
CONTADOR-PAGADOR	30,60
PERSONAL DE SEGURIDAD MECÁNICO-ELECTRÓNICA	
ENCARGADO	57,28
AYUDANTE DE ENCARGADO	31,01
REVISOR DE SISTEMAS	43,32
OFICIAL DE PRIMERA	53,35
OFICIAL DE SEGUNDA	47,08
OFICIAL DE TERCERA	40,82
ESPECIALISTA	31,01
OPERADOR DE SOPORTE TÉCNICO	33,22
APRENDIZ	26,53
PERSONAL DE OFICIOS VARIOS	
OFICIAL DE PRIMERA	46,18
OFICIAL DE SEGUNDA	36,54
AYUDANTE	30,48
PEÓN	30,48
APRENDIZ	25,85
PERSONAL SUBALTERNO	
CONDUCTOR	36,98
ORDENANZA	33,55
ALMACENERO	33,55
LIMPIADOR- LIMPIADORA	30,48

c) La acumulación de los incrementos salariales por antigüedad que resultaren aplicables en régimen tanto de trienios como quinquenios, no podrán en ningún caso, suponer más del 10% del salario base a los 5 años, del 25% a los 15 años, del 40% a los 20 años y del 60%, como máximo, a los 25 o más años.

Artículo 71. Complementos de puesto de trabajo

a) Plus de peligrosidad:

- El importe del plus de peligrosidad para los Vigilantes de Seguridad de transporte conductor y Vigilante de Seguridad de transporte ascenderá a 139,02 euros/mes.

El importe del plus de peligrosidad para los Vigilantes de Seguridad de transporte de explosivos-conductor y Vigilantes de Seguridad de transporte de explosivos ascenderá a 148,05 euros/mes.

El Vigilante de Seguridad de explosivos percibirá en concepto de plus de peligrosidad 162,72 euros/mes.

- Los Vigilantes de Seguridad de vigilancia cuando realicen servicio con arma de fuego reglamentaria percibirán un plus de peligrosidad de 139,02 euros/mes, o un precio por hora de 0,86 euros.

Sin perjuicio de la naturaleza del plus de peligrosidad como plus funcional, se garantiza a todos los Vigilantes de Seguridad del servicio de vigilancia que realicen servicios sin arma, la percepción de un plus de peligrosidad mínimo, equivalente a 18,62 euros/mes, abonables también en pagas extraordinarias y vacaciones.

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

b) Plus escolta: El personal de la empresa que realice funciones de escolta percibirá, como mínimo por tal concepto, la cantidad de 269,72 euros/mes o 1,66 euros por hora efectiva como complemento.

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

- Personal de Transporte de Fondos (Vigilante de Seguridad de transporte-conductor y Vigilante de Seguridad de transporte): El plus de actividad queda fijado en 162,46 euros/mes. Este plus compensa las actividades del sector del transporte de fondos en lo que se refiere a cajas de transferencia, cajeros automáticos, centros comerciales, gestión informática de las rutas y de la metodología de atención al cliente, las modificaciones en la actividad derivada de la supresión de sucursales del Banco de España y la creación de las SDA.

- En relación con el resto de categorías, el plus de actividad corresponderá al que figure en las tablas de retribuciones del Anexo de salarios.

d) Plus de Responsable de Equipo de Vigilancia, Transporte de Fondos o Sistemas: 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 diez por ciento del sueldo base establecido en este convenio, que corresponderá a su categoría en tanto las tenga asignadas y las realice.

e) Plus de Radioscopia Aeroportuaria: El Vigilante de Seguridad que utilice la Radioscopia Aeroportuaria en la prestación de sus servicios en las instalaciones de los aeropuertos, percibirá como complemento de tal puesto de trabajo, mientras realice el mismo, la cantidad de 1,28 euros por hora efectiva de trabajo.

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

f) Plus de Radioscopia básica: El Vigilante de Seguridad que utilice la radioscopia en puestos de trabajo que no sean instalaciones aeroportuarias, percibirá como complemento de tal puesto de trabajo la cantidad de 0,19 euros por hora efectiva de trabajo, mientras realice aquel servicio.

g) Plus de Trabajo Nocturno: Se fija un plus de trabajo nocturno por hora trabajada. De acuerdo con el artículo que regula la jornada de trabajo en este Convenio, se entenderá por trabajo nocturno el comprendido entre las veintidós horas y las seis horas del día siguiente. Si las horas trabajadas en jornada nocturna fueran de cuatro o más horas, se abonará el plus correspondiente a la jornada trabajada, con máximo ocho horas.

Cada hora nocturna trabajada se abonará de acuerdo con cada categoría, con arreglo a las siguientes tablas:

Valores horas nocturnas 2015 y 2016

CATEGORÍAS	2015 Y 2016
PERSONAL ADMINISTRATIVO	
A) ADMINISTRATIVOS:	
JEFE DE PRIMERA	1,46
JEFE DE SEGUNDA	1,31

CATEGORÍAS	2015 Y 2016
PERSONAL ADMINISTRATIVO	
OFICIAL DE PRIMERA	1,12
OFICIAL DE SEGUNDA	1,08
AZAFATA/O	0,96
AUXILIAR	0,96
TELEFONISTA	0,80
ASPIRANTE	0,69
B) TÉCNICOS Y ESPECIALISTAS DE OFICINA:	
PROGRAMADOR DE ORDENADORES	1,56
OPERADOR/GRABADOR DE ORDENADORES	1,12
TÉCNICO FORMACIÓN/T. PREVENCIÓN INTERMEDIO	1,30
DELINEANTE PROYECTISTA	1,30
DELINEANTE	1,12
C) COMERCIALES:	
JEFE DE VENTAS	1,46
TÉCNICO COMERCIAL	1,30
VENDEDOR	1,12
MANDOS INTERMEDIOS	
JEFE DE TRÁFICO	1,29
JEFE DE VIGILANCIA	1,29
JEFE DE SERVICIOS	1,29
JEFE DE CÁMARA O TESORERÍA	1,29
INSPECTOR	1,24
COORDINADOR DE SERVICIOS	1,24
SUPERVISOR DE CRA	1,19
PERSONAL OPERATIVO	
A) HABILITADOS:	
VIGILANTE DE SEGURIDAD DE TRANSPORTE- CONDUCTOR Y VIGILANTE DE SEGURIDAD DE TRANSPORTE DE EXPLOSIVOS CONDUCTOR	0,92
VIGILANTE DE SEGURIDAD DE TRANSPORTE Y VIGILANTE DE SEGURIDAD DE TRANSPORTE DE EXPLOSIVOS	0,92
VIGILANTE DE EXPLOSIVOS	0,92
VIGILANTE DE SEGURIDAD	0,92
GUARDA PARTICULAR DE CAMPO	0,92
ESCOLTA	0,92
A) NO HABILITADO:	
OPERADOR C. R. ALARMAS	0,81
CONTADOR-PAGADOR	0,88
PERSONAL DE SEGURIDAD MECÁNICO-ELECTRÓNICA	
ENCARGADO	1,50
AYUDANTE DE ENCARGADO	0,81
REVISOR DE SISTEMAS	1,12
OFICIAL DE PRIMERA	1,38
OFICIAL DE SEGUNDA	1,24
OFICIAL DE TERCERA	1,08
ESPECIALISTA	0,81
OPERADOR DE SOPORTE TÉCNICO	0,86
APRENDIZ	0,71
PERSONAL DE OFICIOS VARIOS	
OFICIAL DE PRIMERA	1,26
OFICIAL DE SEGUNDA	0,97
AYUDANTE	0,82
PEÓN	0,80
APRENDIZ	0,71
PERSONAL SUBALTERNO	
CONDUCTOR	0,96
ORDENANZA	0,87
ALMACENERO	0,87
LIMPIADOR- LIMPIADORA	0,80

h) Plus Fin de Semana y Festivos: Teniendo en cuenta que los fines de semana y festivos del año son habitualmente días laborales normales

en el cuadrante de los vigilantes de seguridad del Servicio de Vigilancia, se acuerda abonar a estos trabajadores un Plus por hora efectiva trabajada durante los sábados, domingos y festivos de 0,76 euros.

A efectos de cómputo, será desde las 00,00 horas del sábado a las 24,00 del domingo y en los festivos desde las 00,00 horas a las 24,00 horas de dichos días trabajados. No es abonable para aquellos trabajadores que hayan sido contratados expresamente para trabajar en dichos días (Ej. Contratos a Tiempo Parcial para fines de semana).

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

Artículo 72. Complemento de cantidad o calidad de trabajo, horas extraordinarias

- Horas Extraordinarias: Respecto a las horas extraordinarias se estará a lo dispuesto en el artículo 44 del presente Convenio Colectivo y en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.
- Pluses de Nochebuena y Nochevieja: Los trabajadores que realicen su jornada laboral en la noche del 24 al 25 de diciembre, así como la noche del 31 de diciembre al 1 de enero, percibirán una compensación económica de 65,94 euros, o en su defecto, a opción del trabajador, de un día de descanso compensatorio cuando así lo permita el servicio.

Artículo 73. Complemento de vencimiento superior al mes

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

1.1. Gratificación de julio: Se devengará del 1 de julio al 30 de junio. Independientemente de la finalización de su devengo, el pago se realizará entre el 13 y el 15 de julio.

El importe de esta gratificación será de una mensualidad del Salario base, más el complemento personal de Antigüedad, así como la parte proporcional del plus de peligrosidad correspondiente al tiempo trabajado con armas durante su devengo.

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

El importe de esta gratificación será de una mensualidad del Salario Base, más el complemento personal de Antigüedad, así como la parte proporcional del Plus de Peligrosidad correspondiente al tiempo trabajado con armas durante su devengo.

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

2. Gratificación de productividad: Todos los trabajadores de la empresa, cualquiera que sea la modalidad de su contrato de trabajo, tendrá derecho al percibo de una paga de productividad, salvo el vigilante novel o de nueva incorporación, que no tendrá derecho a la mencionada paga, con arreglo a lo indicado en el artículo del presente convenio que describe esta categoría profesional.

El importe de esta gratificación será de una mensualidad del salario base, más el complemento personal de Antigüedad, así como la parte proporcional del plus de peligrosidad correspondiente al tiempo trabajado con armas durante su devengo.

La gratificación de productividad 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, tendrán derecho igualmente a percibir la parte proporcional correspondiente al tiempo trabajado, ya que su devengo se computará por años naturales. La paga de productividad no se puede prorratear.

Además, una vez se conozca el importe que le corresponde a cada uno, se descontará por el régimen sancionador de la siguiente forma:

1.ª falta leve: No se descuenta nada

2.ª falta leve: -5%, si no han transcurrido tres meses desde la realización de la primera.

1.ª falta grave: -20%

2.ª falta grave: -40%

1.ª falta muy grave: -50%

2.ª falta muy grave: -100%

Para proceder a los descuentos especificados anteriormente por el régimen sancionador, dichas faltas deberán ser firmes y haber cumplido con todos los requisitos exigidos en la legislación vigente.

3. Prorrato de Pagas: Las anteriores gratificaciones extraordinarias se podrán prorratear en doce mensualidades, previo acuerdo del trabajador y la empresa, salvo la de productividad que no es prorrateable.

Artículo 74. *Indemnizaciones o suplidos*

a) Plus de Distancia y Transporte: Se establece como compensación a los gastos de desplazamiento y medios de transporte dentro de la localidad, así como desde el domicilio a los centros de trabajo y su regreso. Su cuantía, en cómputo anual será de 1.278,00 euros, y redistribuida en doce mensualidades según se establece en la columna correspondiente del Anexo Salarial, que forma parte de este Convenio.

b) Plus de Mantenimiento de Vestuario: Se establece como compensación de gastos, que obligatoriamente correrán a cargo del trabajador, por limpieza y conservación del vestuario, calzado, correajes, y demás prendas que componen su uniformidad, considerándose a estos efectos, como indemnización por mantenimiento de vestuario.

Su cuantía, según categoría, será en cómputo anual y redistribuida en doce mensualidades según se establece en la columna correspondiente del anexo salarial, que forma parte de este convenio.

Artículo 75. *Cuantía de las retribuciones*

Las cuantías de las retribuciones para cada uno de los años de vigencia de este convenio constan en el anexo salarial.

Para la base de cálculo de tablas del año 2016, las cuantías establecidas en el anexo salarial de este convenio se actualizarán de acuerdo con los siguientes parámetros:

Sobre las tablas definitivas de 2015. Si el incremento del PIB a precios constantes en 2015 es superior al 1% e inferior al 2%, las cuantías fijadas en tablas y el resto de conceptos económicos del articulado se incrementarán en un 0,4% el año 2016.

Si el incremento del PIB a precios constantes en 2015 alcanza o supera el 2%, las cuantías fijadas en tablas y el resto de conceptos económicos del articulado se incrementarán en un 0,9% el año 2016.

Artículo 76. *Cumplimiento del convenio colectivo y promoción del mismo*

Ambas representaciones vigilarán el correcto cumplimiento del presente convenio colectivo y se comprometen a denunciar ante las autoridades laborales y de Seguridad Social el incumplimiento de las condiciones en él recogidas.

Con el objeto de promover el cumplimiento del presente convenio, ambas representaciones se comprometen a instar a las administraciones públicas que, de acuerdo con lo previsto en el artículo 103 de la Ley 30/2007, de 30 de octubre, de Contratos del Sector Público, se requiera en los pliegos de contratación pública referentes a prestación de servicios de seguridad, que todos los licitadores pongan de manifiesto, de manera fehaciente, haber tenido en cuenta en la elaboración de sus ofertas las obligaciones que en materia de protección de empleo, condiciones de trabajo y prevención de riesgos laborales les impone el ordenamiento jurídico laboral. Del mismo modo, de acuerdo con lo recogido en las secciones 1.6 y 3.2 de la Comunicación Interpretativa de la Comisión Europea de 15 de octubre de 2001, sobre la legislación comunitaria de contratos públicos y las posibilidades de

integrar aspectos sociales en dichos contratos, ambas representaciones se comprometen a instar a las administraciones públicas el incluir en los pliegos de contratación pública referentes a los servicios de seguridad una "cláusula social de ejecución de contrato" que permita a la administración licitante comprobar que durante la ejecución del mismo, el adjudicatario respeta las obligaciones que en materia de protección del empleo, condiciones de trabajo y prevención de riesgos laborales le impone el ordenamiento jurídico laboral.

Igualmente, ambas representaciones se comprometen a solicitar a las administraciones públicas que verifiquen el cumplimiento del Convenio en los concursos públicos que convoquen, de manera que si identificaran algún licitador que realizara una oferta anormal o desproporcionada, según lo recogido en el artículo 136 de la Ley 30/2007, y que pudiera poner en peligro el cumplimiento de las condiciones de trabajo recogidas en el presente Convenio y en el Estatal de Empresas de Seguridad Privada, procediera a su exclusión de dicho concurso.

Finalmente, ambas representaciones se comprometen a solicitar a las administraciones públicas que verifiquen que la dotación económica presupuestada en los concursos públicos para la prestación de servicios de seguridad es suficiente para dar cumplimiento a lo recogido en el presente convenio. En el supuesto de que alguna de las representaciones identifique pliegos de concursos públicos cuya cuantía fuera inferior a la necesaria para cubrir los costes salariales de los empleados de vigilancia, dimanantes de la aplicación de este convenio y el Estatal de Empresas de Seguridad Privada, pondrá en conocimiento de dicha administración este hecho por si aquella tuviera a bien modificar las condiciones del pliego.

Artículo 77. *Uniformidad*

La empresa facilitará cada dos años al personal operativo las siguientes prendas de uniforme: Tres camisas de verano, tres camisas de invierno, una corbata, dos chaquetillas, dos pantalones de verano y dos pantalones de invierno.

Igualmente, se facilitará cada año un par de zapatos. Y en casos de servicios en el exterior las prendas de abrigo y de aguas 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.

La empresa mejorará la calidad de todos los elementos del uniforme antes descritos.

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

Artículo 78. *Premio de vinculación*

Los trabajadores que acepten la propuesta de la empresa de causar baja voluntaria en la misma, tendrán derecho a un premio de vinculación, según la edad, por los siguientes importes:

EDAD	AÑO 2014	AÑO 2015
60	7.216,14 €	7.216,14 €
61	6.836,35 €	6.836,35 €
62	6.456,55 €	6.456,55 €
63	6.076,75 €	6.076,75 €

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

Artículo 79. *Jubilación a los 65 años*

Se pacta expresamente que será causa de extinción del contrato de trabajo por jubilación obligatoria cuando el trabajador cumpla 65 años o más, de conformidad con lo establecido en la Ley 14/2005, de 1 de julio, siempre que por parte de la empresa se lleve a cabo cualquiera de las políticas de empleo siguientes:

a) Contratación de un nuevo trabajador por cada contrato extinguido por este motivo.

- b) Transformación de un contrato temporal en indefinido por cada contrato extinguido por esta causa.
- c) Mejora de la estabilidad en el empleo pactada en el artículo 34 del presente convenio colectivo.

En todo caso, el trabajador afectado por la extinción deberá tener cubierto el período mínimo de cotización que le permita aplicar un porcentaje del 80% a la base reguladora mínima para el cálculo de la cuantía de la pensión y cumpla los demás requisitos exigidos por la legislación de la Seguridad Social, para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva.

No será de aplicación el enunciado anterior, en caso de jubilación voluntaria.

Artículo 80. Aplicación de la jubilación parcial y el contrato de relevo

1. Los trabajadores tendrán derecho a acceder a la jubilación parcial, al cumplir la edad y requisitos exigidos por la legislación vigente.
2. La empresa fijará de acuerdo con el trabajador el porcentaje de la jornada anual a trabajar, continuando el trabajador de alta y cotizando hasta alcanzar la edad de 65 años.
3. Respecto al trabajador relevista contratado se le podrá contratar a tiempo completo.

Artículo 81. Asistencia jurídica

La empresa asumirá la asistencia legal a aquellos trabajadores que en calidad de acusados o denunciantes se vean incurso en procesos penales instruidos por ocasión de acciones realizadas en el cumplimiento de las funciones encomendadas por la empresa, con independencia de que con posterioridad el trabajador cause baja en la misma. Todo ello de acuerdo con lo previsto en el artículo 48, apartado d) del presente Convenio Colectivo, y ello siempre que hayan comunicado tal situación en los dos días hábiles siguientes a la recepción de la primera comunicación.

Artículo 82. Póliza de responsabilidad civil

La empresa vendrá obligada a suscribir Póliza de Seguro de Responsabilidad Civil por importe de, al menos, 145.000,00 euros durante la vigencia del presente convenio colectivo con los efectos y consecuencias comprendidas en la Ley del Contrato de Seguro.

Artículo 83. Inaplicación de las condiciones de trabajo en determinadas materias

Teniendo en cuenta las modificaciones introducidas por el RD Ley 3/2012, de 10 de febrero sobre los artículos 82.3 y 85.3 c) del ET, la Ley 3/2012, de 6 de julio, el régimen de inaplicación salarial y modificaciones sustanciales de las condiciones colectivas de trabajo se realizará de acuerdo con los siguientes términos:

- a) Inaplicación de tablas salariales

Los porcentajes de incremento salarial establecidos en este convenio no serán de necesaria u obligada aplicación cuando concurren las circunstancias o causas que justifican el descuelgue previsto en el artículo 82.3 del ET.

En estos casos, la empresa trasladará a la representación legal de los trabajadores las causas que motivan la inaplicación de las mismas, abriéndose un período de consultas de 15 días naturales. Para valorar esta situación se tendrán en cuenta las circunstancias previstas en la legislación vigente.

A la solicitud de inaplicación de tablas se deberá acompañar los documentos objetivos que acrediten la realidad de la causa expresada en el párrafo anterior, adjuntando Informes de auditores o censores de cuentas, balances, cuentas resultados, así como cualquier otro documento que considere oportuno el solicitante, reservándose la representación legal de los trabajadores 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 representación legal de los trabajadores de la empresa, constatadas las circunstancias objetivas aducidas, podrá manifestar su conformidad, que requerirá el acuerdo de la mayoría de la misma dentro del plazo máximo de 15 días, con la inaplicación temporal de las tablas y fijándose en el acuerdo una programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones salariales establecidas en este convenio colectivo, sin que en ningún caso dicha inaplicación pueda superar el período de vigencia del convenio.

En caso de desacuerdo, la discrepancia podrá ser sometida por cualquiera de las partes a la comisión consultiva nacional de convenios colectivos, de acuerdo al procedimiento previsto en los dos últimos párrafos del artículo 82.3 del ET.

- b) Modificación sustancial de las condiciones colectivas de trabajo
- En el caso de que la empresa pretenda modificar condiciones sustanciales de ámbito colectivo a los trabajadores a que se refiere este convenio colectivo, letras a), b), c), d), e), f) y g), del artículo 82.3 del ET, lo comunicará a la representación legal de los trabajadores, indicando las razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que concurran.

Se abrirá un período de consultas no superior a 15 días naturales al objeto de llegar a un acuerdo, que requerirá la mayoría de la representación legal de los trabajadores, todo ello de acuerdo con lo regulado en el artículo 41.4 del ET.

En caso de desacuerdo y una vez finalizado el plazo de 15 días naturales previsto para el período de consultas, la empresa y la representación legal de los trabajadores seguirán el procedimiento indicado en el apartado A), de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 82.3 del ET.

Disposición adicional primera

Sin perjuicio de las competencias de la Comisión Paritaria establecida en el presente Convenio Colectivo, las partes firmantes una vez agotadas, en su caso sin acuerdo, las actuaciones establecidas en el seno de la Comisión Paritaria, se someterán a los procedimientos previstos en el Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA).

Disposición adicional segunda

Día de asuntos propios

A partir del 1 de enero de 2015, el día de asuntos propios tendrá la consideración de jornada efectiva de trabajo a los efectos de determinar el cumplimiento de la jornada ordinaria anual, no teniendo por tanto, la condición de recuperable, y estando sujeto a las siguientes condiciones:

1. El derecho se cifra en un día al año, siendo indiferente el número de empresas para las que haya podido prestar servicios el trabajador durante ese año. A efectos del debido control, cuando se produzca una subrogación la empresa saliente ha de informar a la entrante del ejercicio o no por parte del trabajador/a del uso o no del citado permiso.
Para tener derecho a este permiso, el trabajador/a deberá tener un año de antigüedad, computando a tal efecto el tiempo de prestación de servicios en anteriores empresas desde las que fuera subrogado a aquella en la que se solicita el disfrute del permiso.
2. No podrá utilizarse durante los periodos de máxima actividad, comprendidos entre el 15 de diciembre y el 15 de enero del año siguiente, durante el periodo del Domingo de Ramos al Lunes de Pascua, ambos incluidos, ni durante el periodo vacacional de los meses de julio y agosto, salvo autorización de la empresa.
3. No podrá ejercerse este derecho en el mismo día de manera simultánea por más del 5% de la plantilla del centro de trabajo al que pertenezca el trabajador. En el caso de coincidencia de solicitudes en un porcentaje superior al límite establecido, tendrán preferencia los trabajadores que lo hayan solicitado con antelación.

Disposición transitoria única

Los vigilantes de Seguridad (antiguos vigilantes jurados con antigüedad reconocida en nómina anterior a 1 de enero de 1994) que continúen en alta en la empresa y que se encuentran beneficiados por la disposición adicional segunda del Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Seguridad para los años 2005/2008, percibirán una cuantía mensual establecida en el artículo 71 a) de este convenio colectivo para el plus de peligrosidad.

En caso de que estos trabajadores realicen el servicio con arma, el importe del plus funcional de peligrosidad devengado, de acuerdo con el citado artículo 71, queda absorbido total o parcialmente por esa cuantía.

Asimismo, los vigilantes a quienes se garantiza tal percepción no podrán rehusar el requerimiento por parte de la empresa para prestar servicios con arma, bajo condición de pérdida de la cuantía correspondiente, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Los importes del plus de peligrosidad a que se hace referencia en este convenio podrán ser abonados por las empresas en once pagas, incluyéndose en las mismas las partes proporcionales de pagas extraordinarias y vacaciones.

Disposición final única

Ambas partes acuerdan que en caso de que a lo largo de la vigencia del presente convenio se publicara alguna disposición distinta de las mencionadas, 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 modificado.

ANEXO DE SALARIOS Y OTRAS RETRIBUCIONES 2015

	SALARIO BASE	PLUS PELIGROSIDAD	PLUS ACTIVIDAD	PLUS TRANSPORTE	PLUS VESTUARIO	TOTAL
PERSONAL DIRECTIVO, TITULADO Y TÉCNICO						
DIRECTOR GENERAL	1.719,12			106,50		1.825,62
DIRECTOR COMERCIAL	1.551,35			106,50		1.657,85
DIRECTOR ADMINISTRATIVO	1.551,35			106,50		1.657,85
DIRECTOR TÉCNICO	1.551,35			106,50		1.657,85
DIRECTOR DE PERSONAL	1.551,35			106,50		1.657,85
JEFE DE PERSONAL	1.383,53			106,50		1.490,03
JEFE DE SEGURIDAD	1.383,53			106,50		1.490,03
TITULADO SUPERIOR	1.383,53			106,50		1.490,03
TITULADO MEDIO/ TÉCNICO DE PREVENCIÓN GRADO SUPERIOR	1.215,67			106,50		1.322,17
DELEGADO PROVINCIAL- GERENTE	1.215,67			106,50		1.322,17
PERSONAL ADMINISTRATIVO						
A) ADMINISTRATIVOS:						
JEFE DE PRIMERA	1.172,51		43,16	106,50		1.322,17
JEFE DE SEGUNDA	1.093,88		54,71	106,50		1.255,09
OFICIAL DE PRIMERA	947,62		77,90	106,50		1.132,02
OFICIAL DE SEGUNDA	897,12		83,64	106,50		1.087,26
AZAFATA/O	818,38		95,25	106,50		1.020,13
AUXILIAR	818,38		95,25	106,50		1.020,13
TELEFONISTA	700,22		112,72	106,50		919,44
ASPIRANTE	612,35		102,62	106,50		821,47
B) TÉCNICOS Y ESPECIALISTAS DE OFICINA:						
ANALISTA	1.383,53			106,50		1.490,03
PROGRAMADOR DE ORDENADORES	1.215,67			106,50		1.322,17
OPERADOR/GRABADOR DE ORDENADORES	948,02		77,50	106,50		1.132,02
TÉCNICO FORMACION/ T.PREVENCIÓN INTERMEDIO	1.091,69		56,90	106,50		1.255,09
DELINEANTE PROYECTISTA	1.091,69		56,90	106,50		1.255,09
DELINEANTE	948,02		77,50	106,50		1.132,02
C) COMERCIALES:						
JEFE DE VENTAS	1.170,59		45,08	106,50		1.322,17
TÉCNICO COMERCIAL	1.091,69		56,90	106,50		1.255,09
VENDEDOR	973,19		74,69	106,50		1.154,38
MANDOS INTERMEDIOS						
JEFE DE TRÁFICO	1.211,47		10,00	106,50		1.327,97
JEFE DE VIGILANCIA	1.211,47		10,00	106,50		1.327,97
JEFE DE SERVICIOS	1.211,47		10,00	106,50		1.327,97
JEFE DE CÁMARA O DE TESORERÍA DE MANIPULADO	1.211,47		10,00	106,50		1.327,97
INSPECTOR	1.149,45		23,03	106,50		1.278,98
COORDINADOR DE SERVICIOS	1.149,45		23,03	106,50		1.278,98

	SALARIO BASE	PLUS PELIGROSIDAD	PLUS ACTIVIDAD	PLUS TRANSPORTE	PLUS VESTUARIO	TOTAL
MANDOS INTERMEDIOS						
SUPERVISOR DE CRA	1.107,55		10,00	106,50		1.224,05
PERSONAL OPERATIVO						
A) HABILITADO						
VIGILANTE DE SEGURIDAD DE TRANSPORTE-CONDUCTOR	993,48	139,02	162,46	106,50	57,04	1.458,50
VIGILANTE DE SEGURIDAD DE TRANSPORTE	948,81	139,02	162,46	106,50	57,04	1.413,83
VIGILANTE DE SEGURIDAD DE TRANSPORTE EXPLOSIVOS-CONDUCTOR	993,48	148,05	117,81	106,50	57,82	1.423,66
VIGILANTE DE SEGURIDAD DE TRANSPORTE EXPLOSIVOS	948,81	148,05	117,81	106,50	57,82	1.378,99
VIGILANTE DE EXPLOSIVOS	897,44	162,72	31,04	106,50	59,71	1.257,41
VIGILANTE DE SEGURIDAD	897,44	18,62		106,50	63,55	1.086,11
VIGILANTE DE SEGURIDAD NOVEL O DE NUEVA INCORPORACIÓN	700,00	18,62		75,50	31,00	825,12
GUARDA PARTICULAR DE CAMPO (PESCA MARÍTIMA, CAZA, ETC.)	897,44	155,44		106,50	63,55	1.222,93
ESCOLTA	897,44	136,91		106,50	63,55	1.204,40
B) NO HABILITADO						
OPERADOR C.R. ALARMAS	713,96			106,50	34,70	855,16
CONTADOR-PAGADOR	833,21		62,06	106,50	34,07	1.035,84
PERSONAL DE SEGURIDAD MECÁNICO- ELECTRÓNICA						
ENCARGADO	1.233,06			106,50	27,27	1.366,83
AYUDANTE DE ENCARGADO	736,88			106,50	68,34	911,72
REVISOR DE SISTEMAS	959,47			106,50	46,19	1.112,16
OFICIAL DE PRIMERA	1.156,00			106,50	28,97	1.291,47
OFICIAL DE SEGUNDA	1.033,00			106,50	36,85	1.176,35
OFICIAL DE TERCERA	911,08			106,50	57,25	1.074,83
ESPECIALISTA	736,88			106,50	68,34	911,72
OPERADOR DE SOPORTE TÉCNICO	800,90			106,50	66,92	974,32
APRENDIZ	628,54			106,50	8,25	743,29
PERSONAL DE OFICIOS VARIOS						
OFICIAL DE PRIMERA	1.002,04		47,56	106,50		1.156,10
OFICIAL DE SEGUNDA	814,79		65,29	106,50		986,58
AYUDANTE	695,41		83,96	106,50		885,87
PEÓN	695,43		16,80	106,50		818,73
APRENDIZ	612,35		21,02	106,50		739,87
PERSONAL SUBALTERNO						
CONDUCTOR	830,28		141,47	106,50	63,20	1.141,45
ORDENANZA	756,92		5,76	106,50		869,18
ALMACENERO	756,92		5,76	106,50		869,18
LIMPIADOR-LIMPIADORA	695,43		16,80	106,50		818,73

8006/15

ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANDALUCÍA
CEUTA Y MELILLA
Secretaría de Gobierno. Granada

E d i c t o

Por el presente se hace saber que, por acuerdo de la Sala de Gobierno de este Tribunal Superior de Justicia, en sesión celebrada el día 7 de julio de 2015, han sido nombrados los señores que se indican para desempeñar los cargos que a continuación se expresan:

Partido Judicial de Vélez-Málaga.

Don Manuel Roa Roa, Juez de Paz Titular de Viñuela (Málaga).

Contra el expresado acuerdo, cabe interponer recurso de alzada ante el Consejo General del Poder Judicial, en el plazo de un mes,

contado de fecha a fecha desde la notificación, o publicación en el *Boletín Oficial de la Provincia* correspondiente.

Granada, a 9 de julio de 2015.

El Secretario de Gobierno, Diego Medina García.

7915/15

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANDALUCÍA,
CEUTA Y MELILLA
Secretaría de Gobierno. Granada

E d i c t o

Por el presente se hace saber que, por acuerdo de la Sala de Gobierno de este Tribunal Superior de Justicia, en sesión celebrada el