

# CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE LAS EMPRESAS DE SEGURIDAD

2005-2006

## ÍNDICE

### **CAPITULO I.**

- ARTICULO 1.- Ámbito de aplicación.
- ARTICULO 2.- Ámbito territorial.
- ARTICULO 3.- Ámbito funcional.
- ARTICULO 4.- Ámbito temporal.
- ARTICULO 5.- Denuncia.
- ARTICULO 6.- Ámbito personal.
- ARTICULO 7.- Unidad de convenio y vinculación a la totalidad.
- ARTICULO 8.- Garantía "ad personam".
- ARTICULO 9.- Comisión Paritaria.

### **CAPITULO II - ORGANIZACION DE TRABAJO.**

- ARTICULO 10.- Principios Generales.
- ARTICULO 11.- Normas.

### **CAPITULO III - PRESTACION DEL TRABAJO.**

- ARTICULO 12.- Formación.
- ARTICULO 13.-
- ARTICULO 14.- Subrogación de servicios.

### **CAPITULO IV - CLASIFICACION DEL PERSONAL.**

#### **SECCION 1. CLASIFICACION SEGUN LA PERMANENCIA.**

- ARTICULO 15.-
- ARTICULO 16.- Contratos Indefinidos.

#### **SECCION 2. CLASIFICACION SEGUN LA FUNCION**

- ARTICULO 17.-
- ARTICULO 18.- Clasificación General.
- ARTICULO 19.- Personal directivo, titulado y técnico.
- ARTICULO 20.- Personal Administrativo.
- ARTICULO 21.- Personal de Mandos Intermedios.
- ARTICULO 22.- Personal Operativo.
- ARTICULO 24.- Personal de Oficios Varios.
- ARTICULO 25.- Personal Subalterno.

### **CAPITULO V – INGRESOS.**

- ARTICULO 26.- Normas Generales.

- ARTICULO 27.- Condiciones.
- ARTICULO 28.- Contratos.
- ARTICULO 29.- Período de prueba.
- ARTICULO 30.- Reconocimiento Médico.

#### **CAPITULO VI -ASCENSOS, PROVISION DE VACANTES, PLANTILLAS Y ESCALAFONES.**

- ARTICULO 31.- Ascensos y provisión de vacantes.
- ARTICULO 32.-
- ARTICULO 33.- Escalafones.
- ARTICULO 34.- Asignación de categoría a los puestos de trabajo.

#### **CAPITULO VII - LUGAR DE TRABAJO, TRASLADOS Y CAMBIOS DE PUESTO.**

- ARTICULO 35.- Lugar de Trabajo.
- ARTICULO 36.- Desplazamientos.
- ARTICULO 37.- Importe de las Dietas.
- ARTICULO 38.- Traslados.

#### **CAPITULO VIII - TRABAJOS DE CATEGORIA SUPERIOR E INFERIOR.**

- ARTICULO 39.-

#### **CAPITULO IX - CAUSAS DE EXTINCION DEL CONTRATO DE TRABAJO.**

- ARTICULO 40.-

#### **CAPITULO X - JORNADA DE TRABAJO, DESCANSOS Y VACACIONES.**

- ARTICULO 41.- Jornada de Trabajo.
- ARTICULO 42.- Horas extraordinarias.
- ARTICULO 43.- Modificación de Horario.
- ARTICULO 44.- Descanso anual compensatorio.
- ARTICULO 45.- Vacaciones.

#### **CAPITULO XI - LICENCIAS Y EXCEDENCIAS.**

- ARTICULO 46.- Licencias.
- ARTICULO 47.-
- ARTICULO 48.- Excedencia.
- ARTICULO 49.-

- ARTICULO 50.- Permisos sin sueldo.

#### **CAPITULO XII - SEGURIDAD Y SALUD.**

- ARTICULO 51.- Seguridad y Salud.

#### **CAPITULO XIII - FALTAS Y SANCIONES.**

- ARTICULO 52.- Faltas del personal.
- ARTICULO 53.- Son faltas leves.
- ARTICULO 54.- Son faltas graves.
- ARTICULO 55.- Son faltas muy graves.
- ARTICULO 56.- Sanciones.
- ARTICULO 57.- Prescripción.
- ARTICULO 58.- Abuso de autoridad.

#### **CAPITULO XIV – PREMIOS.**

- ARTICULO 59.-

#### **CAPITULO XV - PRESTACIONES SOCIALES.**

- ARTICULO 60.- Seguro colectivo de accidentes.
- ARTICULO 61.- Ayudas hijos minusválidos.
- ARTICULO 62.- Compensaciones en los supuestos de incapacidad laboral transitoria.

#### **CAPITULO XVI - DERECHOS SINDICALES.**

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

#### **CAPITULO XVII – RETRIBUCIONES.**

- ARTICULO 64.- Disposición General.
- ARTICULO 65.- Anticipos.
- ARTICULO 66.- Estructura salarial.
- ARTICULO 67.- Sueldo base.
- ARTICULO 68.- Complemento personal de antigüedad.
- ARTICULO 69.- Complementos de puesto de trabajo.
- ARTICULO 70.- Complemento de cantidad o calidad de trabajo, Horas extraordinarias.
- ARTICULO 71.- Complemento de vencimiento superior al mes.

- ARTICULO 72.- Complementos de Indemnizaciones o Suplidos.
- ARTICULO 73.- Cuantía de las Retribuciones.
- ARTICULO 74.- Pacto de Repercusión en Precios y Competencia Desleal.
- ARTICULO 75.- Uniformidad.
- ARTICULO 76.- Premio de vinculación.
- ARTICULO 77.- Jubilación anticipada a los 64 años.
- ARTICULO 78.- Contrato de Relevo.
- ARTICULO 79.- Asistencia Jurídica.
- ARTICULO 80.-
- ARTICULO 81.- Póliza de Responsabilidad Civil.
- ARTICULO 82.- Concurrencia de Convenios.
- ARTÍCULO 83.- Inaplicación de Tablas Salariales.

**CAPITULO XVIII – TRANSPORTE DE FONDOS, MANIPULADO Y RECUESTO:  
CUESTIONES ESPECIFICAS.**

- ARTÍCULO 84.- Subrogación de Servicios en el Transporte de Fondos, Manipulado y Recuento
- ARTÍCULO 85.- Lugar de trabajo en el Transporte de Fondos, Manipulado y Recuento
- ARTÍCULO 86.- Jornada de trabajo y Calendario Laboral en el Transporte de Fondos, Manipulado y Recuento
- ARTÍCULO 87.- Prolongación de jornada en el Transporte de Fondos, Manipulado y Recuento
- ARTÍCULO 88.- Vacaciones en el Transporte de Fondos, Manipulado y Recuento
- ARTÍCULO 89.- Situaciones especiales.
- ARTÍCULO 90.- Multas de Tráfico.
- ARTÍCULO 91.- Seguro de Protección individual del Permiso de Conducir.
- ARTÍCULO 92.- Derecho de preferencia para ser nombrado Jefe de Dotación de Transporte de fondos.
- ARTÍCULO 93.-

**DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA.- Derecho de Preferencia al Uso de Arma.**

**DISPOSICION ADICIONAL SEGUNDA.- Valor de la hora ordinaria.**

**DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA.- Categorías a extinguir.**

**DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA.- Resolución Extrajudicial de Conflictos.**

**DISPOSICION FINAL UNICA.**

**CAPÍTULO I**

**ARTICULO 1.- Ámbito de aplicación.**

El presente Convenio Colectivo, establece las bases para las relaciones entre las Empresas de Vigilancia y Seguridad y sus trabajadores.

#### **ARTICULO 2.- Ámbito territorial.**

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

#### **ARTICULO 3.- Ámbito funcional**

Están incluidas en el campo de aplicación de este Convenio Colectivo todas las Empresas dedicadas a la prestación de vigilancia y protección de cualquier clase de locales, bienes o personas, con independencia de la denominación que se les de a dichos servicios y siempre y cuando respondan a un mantenimiento de seguridad y control de las instalaciones, así como fincas rústicas, fincas de caza, en cuanto a los distintos aspectos del régimen cinegético y en los establecimientos de acuicultura y zonas marítimas protegidas con fines pesqueros, así como servicios de escolta, explosivos, transporte o traslado con los medios y vehículos homologados, depósito y custodia, manipulación y almacenamiento de caudales, fondos valores, joyas y otros bienes y objetos valiosos que precisen vigilancia y protección que de manera primordial prestan tales Empresas.

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

Podrán acogerse también a este Convenio, ejerciendo su facultad de adhesión siempre que no estuvieran afectadas por otro, aquellas otras empresas que ejerzan actividades vinculadas o conexas con las anteriormente descritas.

#### **ARTICULO 4.- Ámbito temporal**

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de Enero de 2005, con independencia de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial del Estado, y mantendrá su vigencia hasta el 31 de Diciembre del 2006, quedando prorrogado íntegramente hasta su sustitución por otro Convenio de igual ámbito y eficacia.

#### **ARTICULO 5.- Denuncia**

La denuncia del presente Convenio se entenderá automática al momento de su vencimiento, en este caso, el 31.12.2006. No obstante, la Comisión Negociadora del Convenio se constituirá en la primera semana del mes de Septiembre del 2006.

#### **ARTICULO 6.- Ámbito personal**

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

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

#### **ARTICULO 7.- Unidad de convenio y vinculación a la totalidad**

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

#### **ARTICULO 8.- Garantía "ad personam"**

Por ser condiciones mínimas las de este convenio colectivo Nacional se mantendrán las condiciones más beneficiosas implantadas por las Empresas en cuanto aquellas superen las específicas de este Convenio.

#### **ARTICULO 9.- Comisión Paritaria.**

1. Se constituye una Comisión Paritaria para la interpretación y aplicación del presente Convenio, que estará integrada por 2 miembros de cada representación sindical firmante, e igual número total por cada representación empresarial, firmante del convenio colectivo.

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

3. La Comisión se reunirá, previa convocatoria de cualquiera de los componentes, mediante comunicación fehaciente (carta certificada, fax u otro medio acreditativo de la misma), al menos con siete días de antelación a la celebración de la reunión. A la comunicación se acompañará escrito donde se plantee de forma clara y precisa la cuestión objeto de interpretación.

4. Para que las reuniones sean válidas, previa convocatoria, tendrán que asistir a las mismas un número del 50 % de miembros por cada una de las representaciones.

5. La Comisión Paritaria tomará los acuerdos por mayoría simple de votos de cada una de las representaciones.

6. Expresamente se acuerda que, tendrá carácter vinculante el pronunciamiento de la Comisión Paritaria cuando las cuestiones derivadas de la interpretación o aplicación del presente Convenio, les sean sometidas por ambas partes, siempre que el pronunciamiento se produzca por unanimidad de los miembros asistentes a la Comisión Paritaria. Dicho pronunciamiento será incorporado en el texto del convenio siguiente, en virtud de la redacción que se acuerde en el momento de la negociación del mismo.

7. Son funciones de la Comisión Paritaria las siguientes:

a) Interpretación de la totalidad de los artículos de este Convenio.

b) Celebración de conciliación preceptiva en la interposición de conflictos colectivos que suponga la interpretación de las normas del presente Convenio. A tal efecto una vez presentada antes la Comisión la solicitud de conciliación por cualquiera de las partes legitimadas, deberá ser contestada en el plazo de 15 días. De no mediar Resolución Expresa en el indicado término se entenderá que la misma ha sido desestimada, quedando abierta la posibilidad de entablar la Reclamación ante las instancias Administrativas y Judiciales pertinentes.

c) Seguimiento de la aplicación de lo pactado.

En este sentido, los sindicatos y las asociaciones empresariales podrán presentar denuncia ante la Comisión Paritaria informando de incumplimientos realizados por empresas o sindicatos. La Comisión Paritaria estará obligada a abrir Comisiones de Investigación de los hechos denunciados y podrá constituirse en parte en el proceso judicial que quepa instruir.

d) Resolver los Expedientes de Traslados.

## **CAPITULO II - ORGANIZACION DE TRABAJO**

### **ARTICULO 10.- Principios Generales.**

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

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

## **ARTICULO 11.- Normas.**

La organización del trabajo comprende las siguientes normas:

- a) La determinación y exigencia de una actividad y un rendimiento a cada trabajador.
- b) La adjudicación a cada trabajador del número de elementos o de la tarea necesaria correspondiente al rendimiento mínimo exigible.
- c) La fijación de normas de trabajo que garanticen la óptima realización y seguridad de los servicios propios de la actividad, constando por escrito los distintos protocolos de actuación y ordenes de trabajo, 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) Los trabajadores no podrán ser desplazados de su centro habitual de trabajo. Si concurriesen circunstancias excepcionales se necesitará la conformidad por escrito de los representantes de los trabajadores, debiendo respetarse la totalidad de los derechos económicos y profesionales, caso de darse dicha conformidad.

Este precepto también se aplicará en el caso de que el cambio afecte únicamente al lugar de trabajo.

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

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

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

g) A nivel de conflicto, individual o colectivo, el mantenimiento de la norma o normas que lo motiven quedaran en suspenso hasta que se dicte la resolución por parte de la Autoridad competente, sin perjuicio de la conciliación preceptiva.

## **CAPITULO III - PRESTACION DEL TRABAJO.**

### **ARTICULO 12.- Formación. (Pendiente de definición)**

### **ARTICULO 13.-**

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

## **ARTICULO 14.- Subrogación de servicios.**

Dadas las especiales características y circunstancias de la actividad, este artículo tiene como finalidad garantizar la estabilidad en el empleo de los trabajadores de este sector, con clara diferenciación entre subrogación de servicios de vigilancia, escolta, guardería particular de campo, explosivos y sistemas y de transporte de fondos, en base a la siguiente Normativa:

**A) Servicios de Vigilancia, Escoltas, Guardería Particular de Campo, Sistemas de Seguridad, y Transporte de Explosivos:** Cuando una empresa cese en la adjudicación de los servicios contratados de un cliente, público o privado, por rescisión, por cualquier causa, del contrato de arrendamiento de servicios, la nueva empresa adjudicataria está, en todo caso, obligada a subrogarse en los contratos de los trabajadores adscritos a dicho contrato y lugar de trabajo, cualquiera que sea la modalidad de contratación de los mismos, y/o categoría laboral, siempre que se acredite una antigüedad real mínima, de los trabajadores afectados en el servicio objeto de subrogación, de siete meses inmediatamente anteriores a la fecha en que la subrogación se produzca, incluyéndose en dicho período de permanencia las ausencias reglamentarias del trabajador del servicio subrogado.

Así mismo procederá la subrogación, cuando la antigüedad en la empresa y en el servicio coincidan, aunque aquella sea inferior a siete meses.

Igualmente procederá la subrogación cuando exista un cambio en la titularidad de las instalaciones donde se presta el servicio.

### **B) Servicios de Transportes de Fondos, Manipulado y Recuento:**

Para las cuestiones específicas de la subrogación de los servicios de Transportes de Fondos se estará a lo dispuesto en el artículo 84.

### **C) Obligaciones de las Empresas cesante y adjudicataria.**

#### **C.1 ADJUDICATARIA CESANTE:** La Empresa cesante en el servicio:

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

2.- Deberá poner a disposición de la nueva adjudicataria, con antelación mínima de tres días hábiles a que ésta dé comienzo a la prestación del servicio, la documentación que más adelante se relaciona.

a) Certificación en la que deberá constar trabajadores afectados por la subrogación, con nombre y apellidos, fecha de nacimiento, nombre de los padres; estado civil; D.N.I.; número de afiliación a la Seguridad Social; situación familiar (Nº de hijos), naturaleza de los contratos de trabajo y categoría profesional.

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

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

d) Fotocopia de los contratos de trabajo suscritos, cuando se hayan concertado por escrito, fotocopia de todos los acuerdos o pactos de empresa que tengan los trabajadores afectados como condición más beneficiosa, así como fotocopia del calendario vacacional, debiendo constar las disfrutadas y las pendientes de disfrutar. Asimismo se notificarán a la nueva empresa las cuotas sindicales en nómina, si las hubiera, que la nueva adjudicataria deberá continuar efectuando, transfiriéndolas al sindicato en cuestión.

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

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

3. Deberá atender, como único y exclusivo obligado:

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

b) La liquidación por todos los conceptos, incluidas vacaciones.

4. Podrá ofertar a los trabajadores objeto de subrogación la permanencia en la empresa.

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

**C.2. NUEVA ADJUDICATARIA:** La Empresa adjudicataria del servicio:

1.- Deberá respetar al trabajador todos los derechos laborales que tuviese reconocidos en su anterior empresa, incluida la antigüedad, y las vacaciones pendientes de disfrutar según el calendario de vacaciones que tuviera adjudicado en la empresa cesante. Sin que ello implique renuncia alguna para el trabajador de aquellos Derechos que no hubieran sido reconocidos por la Empresa Cesante.

2.- No desaparece el carácter vinculante de la subrogación en el caso de que el arrendatario del servicio suspendiese o redujese el mismo, por un período no superior a doce meses, si la empresa cesante o los trabajadores, cuyos contratos de trabajo se hubiesen resuelto, o no, por motivo de esta suspensión o reducción, probasen, dentro de los 90 días siguientes a la terminación del plazo citado, que el servicio se hubiese reiniciado o ampliado por ésta o por otra empresa.

#### **D) Subrogación de los Representantes de los Trabajadores.**

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

a) Que haya sido elegido específicamente para representar a los trabajadores del Centro de Trabajo objeto de subrogación, siempre que afecte a toda la plantilla del Centro.

b) Que la subrogación afecte a la totalidad de los trabajadores del Art.18 grupo IV de la unidad productiva.

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

#### **OBLIGACIONES DE EMPRESA ADJUDICATARIA Y CESANTE**

En todo caso, ambas empresas cesante y adjudicataria, se comprometen a que en el proceso de subrogación, ninguno de los trabajadores afectados por el mismo, sufra menoscabo en sus derechos, permaneciendo en la empresa cesante hasta la total resolución del posible conflicto relacionado con dicha subrogación.

## **CAPITULO IV - CLASIFICACION DEL PERSONAL.**

### **SECCION 1. CLASIFICACION SEGUN LA PERMANENCIA.**

#### **ARTICULO 15.-**

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

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

Este tipo de contrato quedará resuelto por las siguientes causas:

Cuando se finalice la obra o el servicio, teniendo en cuenta que a tenor de lo dispuesto en el artículo 14, de este Convenio, de existir para la Obra o Servicio contratado una nueva Empresa adjudicataria pasara esta a la condición de empleadora, subrogándose también esta el contrato para obra ó servicio.

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

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

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

Cuando un trabajador contratado por obra y servicio determinado, lleve con esta contratación de manera ininterrumpida un tiempo superior a tres años, pasará inmediatamente a considerarse fijo de empresa, reconvirtiéndose de forma automática en indefinido su contrato inicial.

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

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

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

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

#### **ARTICULO 16.- Contratos Indefinidos**

A los efectos previstos en la Ley 63/1997, ambas partes acuerdan que los contratos de duración determinada suscritos a partir del 17 de mayo de 1998 pueden ser transformados en indefinidos en los términos establecidos en la citada Disposición o disposiciones que la sustituyan.

Será fijo en plantilla.

- a) El personal contratado por tiempo indefinido una vez haya superado el período de prueba.
- b) El personal eventual cuya relación contractual supere los topes de los distintos tipos de contratos temporales, de conformidad con lo establecido en la legislación vigente.
- c) El personal que, contratado para servicios determinados, siguiera prestando servicios en la Empresa terminados aquellos, o desarrollase servicios para los que no ha ya sido contratado o cuando hubiera superado los tres años con este tipo de contrato.
- d) El personal interino, que una vez reincorporado a 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.

#### **SECCION 2. CLASIFICACION SEGUN LA FUNCION**

##### **ARTICULO 17**

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.

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

##### **ARTICULO 18.- Clasificación General**

Durante 2005, en adelante, el personal que preste sus servicios en las Empresas comprendidas en este Convenio Colectivo se clasificará, por razón de sus funciones, en los grupos que a continuación se indican:

- I. Personal directivo, titulado y técnico.
- II. Personal administrativo, técnico de oficinas y 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.
- j) Jefe de Operaciones de Transporte de Fondos.
- k) Técnico Titulado en Formación.

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

**A) ADMINISTRATIVOS.-**

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

**B) TECNICOS Y ESPECIALISTAS DE OFICINA.-**

- a) Analista.
- b) Programador de ordenador.
- c) Operador-Grabador de Ordenador.
- d) Delineante Proyectista.
- e) Delineante.
- f) Formador.

**C) PERSONAL DE VENTAS.-**

- a) Jefe de Ventas.
- b) Técnico comercial.

c) Vendedor-Promotor.

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

- a) Jefe de Tráfico.
- b) Jefe de Vigilancia.
- c) Jefe de Servicios.
- d) Jefe de Cámara o Tesorería de manipulado.
- e) Encargado General.
- f) Inspector (de vigilancia, de tráfico, de Servicios).
- g) Encargado Formador.

IV. Personal Operativo.- Comprenden las siguientes categorías:

**A) HABILITADO.-**

**A1- Personal Operativo Habilitado Adscrito a Servicios de Transporte de Fondos**

- a) Vigilante de Seguridad de Transporte-Conductor.
- b) Jefe de Dotación de Transporte de Fondos.
- c) Vigilante de Seguridad de Transporte.
- d) Vigilante de Seguridad de Instalaciones de Transporte de Fondos.

**A2 - Personal Operativo Adscrito a Servicios de Transporte de Explosivos**

- a) Vigilante de Seguridad de Transporte de Explosivos-Conductor.
- b) Vigilante de Seguridad de Transporte de Explosivos.

**A3 - Personal Operativo Adscrito a Servicios de Vigilancia:**

- a) Jefe de equipo
- b) Responsable de equipo
- c) Responsable de turno.
- d) Vigilante de Seguridad.
- e) Vigilante de Explosivos.
- f) Guarda Particular de Campo.
- g) Escolta Privado

**B) NO HABILITADO.-**

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

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

- a) Encargado.
- b) Ayudante Encargado.
- c) Revisor de Sistemas.
- d) Oficial de primera Mecánico-Eléctrica.
- e) Oficial de segunda Mecánico-Eléctrica.
- g) Especialista

VI. Personal de Oficios Varios.- Comprenderá:

- a) Encargado.
- b) Oficial.
- c) Ayudante.
- d) Peón.

VII. Personal Subalterno.- Lo integran:

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

#### **ARTICULO 19.- Personal directivo, titulado y técnico.**

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

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

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

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

**e) Director de Personal.-** Es quien con título adecuado o amplia preparación teórico-práctica asume la dirección y responsabilidad de las funciones relacionadas con la gestión de personal en su amplio sentido.

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

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

**h) Titulado de Grado Superior y Titulado de Grado Medio.-** Titulados son aquellos que aplican sus títulos de grado superior (Licenciatura y Doctorado) o grado medio (Perito, Graduado Social) y los conocimientos a ellos debido al proceso técnico de la Empresa.

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

**j) Jefe de Operaciones de Transporte.-** Es el trabajador que actúa como máximo responsable de las labores operativas de transporte de Fondos.

**k) Técnico Titulado en Formación.-** Es el técnico titulado que especializado en formación, se ocupa del proceso interno de formación dirigiendo a todos los profesionales del departamento y respondiendo de los objetivos marcados por la empresa en este capítulo.

## **ARTICULO 20.- Personal Administrativo**

### **A) ADMINISTRATIVOS.-**

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

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

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

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

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

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

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

## **B) TECNICOS Y ESPECIALISTAS DE OFICINA.**

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

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

Puesta a punto de las aplicaciones:

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

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

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

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

Documentar el manual de consola.

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

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

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

**f) Formador.-** Es quién con las titulaciones adecuadas y conforme a la Legislación vigente dentro de su especialidad, desarrolla las funciones propias de la docencia en materias propias de la profesión y en cuantas materias se encuentre habilitado para impartir. Sus funciones son: formación, selección, programación, organización y distribución del personal adscrito a los cursos que imparta, además de controlar la formación y cualificación de todo el conjunto de trabajadores de la empresa.

## **C) PERSONAL DE VENTAS.-**

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

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

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

## **ARTICULO 21.- Personal de Mandos Intermedios**

**a) Jefe de Tráfico.-** Es el que, bajo las órdenes directas del jefe de Operaciones de Transporte de Fondos, 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 recuento y manipulación de efectivo en la división de Transporte de Fondos.

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

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

**g) Encargado Formador.-** Es quién con las titulaciones adecuadas y conforme a la Legislación vigente dentro de su especialidad, desarrolla las funciones de coordinación de los formadores en materias propias de la profesión y en cuantas materias se encuentre habilitado para impartir.

## **ARTICULO 22.- 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, un Jefe de Dotación de Transporte y un Vigilantes de Seguridad de Transporte, como mínimo.

**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, 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 faltare alguno de los dos, dando parte al Jefe de Tráfico.
- Revisará diariamente los depósitos de liquido de frenos y de embrague, dando cuenta de las pérdidas observadas.
- Cuidará el mantenimiento de los neumáticos del vehículo, revisando la presión de los mismos una vez por semana.

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) Jefe de Dotación de Transporte de Fondos.-** Es el vigilante de seguridad de transporte 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, teniendo que desempeñar la labor de carga y descarga de los mismos, ejerciendo como máximo responsable de la tripulación y colaborando con el Vigilante de Seguridad Conductor en las tareas de mantenimiento dentro de su jornada laboral. La carga y descarga se realizará de forma que tenga, 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 10 kilogramos.

**c) 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, encargándose de la función de seguridad y protección, colaborando con el Jefe de Dotación cuando esto sea posible, teniendo en cuenta que su función principal es la vigilancia y protección, y colaborando con el Vigilante de Seguridad de transporte conductor en las tareas de mantenimiento del vehículo dentro de su jornada laboral.

**d) Vigilante de Seguridad de Instalaciones de Transporte de Fondos.-** Es el vigilante que, con las atribuciones de su cargo, realiza las funciones de vigilancia y protección de locales, bienes y personas en las instalaciones de las empresas de transportes de fondos y valores. La categoría de Vigilante de Seguridad de Instalaciones de Transporte de Fondos tendrá la consideración de especialidad de los Vigilantes de Seguridad de Transporte. Estos trabajadores tendrán prioridad para ocupar las vacantes que se produzcan en la empresa de la categoría de Vigilante de Seguridad de Transporte.

## **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 a Vigilante de Seguridad de transporte conductor que se describen en el Apdo. A.1 a), salvo la conducción de vehículos blindados.

**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.

## **A.3.- Personal Operativo Adscrito a Servicios de Vigilancia:**

**a) Jefe de equipo de vigilancia.-** Es aquel trabajador, vigilante de seguridad, con una antigüedad superior a cinco años, que además de realizar las funciones propias de su cargo, dirige un equipo de personas, organizando los turnos y servicios (sin menoscabo de las atribuciones de los representantes de los trabajadores), así como su supervisión, es además el contacto inmediato entre el cliente y la empresa de seguridad. Atenderá los descubiertos, siendo su responsabilidad el recibir notificación de los mismos y solucionar las incidencias. Existirá un Jefe de Equipo siempre que el servicio tenga una dotación superior a 25 trabajadores.

**b) Responsable de equipo.-** Tendrá las mismas atribuciones que el Jefe de Equipo para aquellos servicios inferiores a 25 trabajadores.

**c) Responsable de Turno.-** Es el trabajador, vigilante de seguridad, que con las atribuciones de su cargo, coordina un turno donde existen dos o más trabajadores y menos de cinco. Responde de la coordinación de su turno y distribuye el trabajo de acuerdo con las ordenes del Jefe o Responsable de Equipo. La antigüedad mínima para acceder a este puesto será de dos años.

**d) Vigilante de Seguridad.-** Es aquel trabajador mayor de edad, de nacionalidad comunitaria (U.E.), y que reuniendo cuantos requisitos exija la legislación vigente, realice las funciones descritas en la misma.

**e) Escolta Privado.-** Es aquel trabajador mayor de edad, de nacionalidad comunitaria (U.E.), y que reuniendo cuantos requisitos exija la legislación vigente, realice las funciones de esta especialidad descritas en la misma.

Sus funciones serán: 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.

**f) Vigilante de Explosivos.-** Es aquel trabajador mayor de edad, de nacionalidad comunitaria (U.E.), y que reuniendo cuantos requisitos exija la legislación vigente, realice las funciones descritas en la misma.

**g) Guarda Particular del Campo.-** Es aquel trabajador mayor de edad, de nacionalidad comunitaria (U.E.), y que reuniendo cuantos requisitos exija la legislación vigente, realice las funciones descritas en la misma.

**Funciones de los Vigilantes de Seguridad.-** Las funciones que deberán desarrollar este personal operativo serán las siguientes:

1) Ejercer la vigilancia y protección de 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) 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) NO HABILITADO.-**

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

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

Funciones:

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

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

La recepción de alarmas producidas durante el servicio.

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

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

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

## **ARTICULO 23.- Personal de Seguridad Mecánico-Eléctrica.**

**a) Encargado.-** Es el trabajador que procediendo de los operarios de oficio, dirige y vigila los trabajos que tenga asignados, estando a las órdenes directas del personal directivo, titulado o técnico, ejerciendo funciones de mando sobre el personal a sus órdenes y que se ocupa de la debida ejecución práctica de los trabajadores, responsabilizándose de los mismos.

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

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

**d) Oficial de 1. Mecánico-Electrónica.-** Es el operario que, habiendo realizado el aprendizaje de un oficio determinado, ostentando una alta cualificación realiza con iniciativa y responsabilidad todas las tareas laborales inherentes al mismo que tienen lugar en el centro de trabajo en localizaciones y localidades varias, conllevando dicho trabajo la necesidad de desplazamientos y pernoctas.

**e) Oficial de 2. Mecánico-Electrónica.-** Es el operario que, habiendo realizado el aprendizaje de un oficio determinado de forma cualificada, realiza con responsabilidad todas las tareas laborales inherentes al mismo que tienen lugar en el centro de trabajo en localizaciones y localidades varias conllevando dicho trabajo la necesidad de desplazamiento y pernoctas. Los Oficiales de 2ª Mecánico-Electrónicos al superar el periodo de 24 meses en dicha categoría pasarán automáticamente la categoría de Oficiales de 1ª Mecánico-Electrónicos.

**f) 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. Los Especialistas al superar el periodo de 24 meses en dicha categoría pasarán a la categoría de Oficiales de 2ª Mecánico-Electrónicos.

#### **ARTICULO 24.- Personal de Oficios Varios.-**

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

**b) Oficial.-** Es el operario que, habiendo realizado el aprendizaje de un oficio determinado, realiza con iniciativa y responsabilidad todas o algunas tareas laborales propias del mismo con rendimiento correcto.

**c) Ayudante.-** Es el operario encargado de realizar tareas concretas que no constituyen labor calificada de oficio o que bajo la inmediata dependencia de un oficial colabora en funciones propias de éste bajo su responsabilidad. Los Ayudantes al superar el periodo de 24 meses en dicha categoría pasarán a la categoría de Oficiales.

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

#### **ARTICULO 25.- 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) Botones.-** Es el subalterno menor de 18 años que realiza recados, repartos de correspondencia y documentos y otros trabajos de carácter elemental.

**e) Limpiador o Limpiadora.-** Es el trabajador mayor de edad que se ocupa de la limpieza y mantenimiento de las instalaciones del centro y dependencia de la Empresa.

### **CAPITULO V - INGRESOS**

## **ARTICULO 26.- 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. Tendrán derecho preferente, para ocupar plazas de ingreso, en igualdad de méritos, aquellos trabajadores que hayan desempeñado en la Empresa funciones de carácter eventual, interino o temporal a satisfacción de aquélla. En todo este proceso deberá intervenir la representación de los trabajadores de acuerdo con la Normativa vigente.

## **ARTICULO 27.- Condiciones**

Las condiciones para ingresar en las Empresas a que se refiere el presente Convenio Colectivo, en lo referente al personal con la condición de Vigilante de Seguridad, Vigilante de Explosivos, Guarda Particular de Campo y sus especialidades y Escolta privado, deberán acomodarse preceptivamente a las normas que al efecto exigen las disposiciones legales vigentes.

## **ARTICULO 28.- Contratos**

Los contratos que celebren las Empresas para servicio determinado, eventual, interino y temporal, y cualquier otro que la Norma permita deberán ser por escrito, haciendo constar los requisitos y circunstancias que exija la legislación vigente, en materia de empleo, y en especial la mención expresa del servicio para que se contrata, la causa de la eventualidad 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.

## **ARTICULO 29.- Período de prueba**

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

Personal Directivo, Titulado y Técnico: Seis meses.

Personal de Seguridad Mecánico-Electrónica: Dos meses.

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

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

Personal no Cualificado: Quince días laborables.

En el caso de que cualquiera de las partes estimase la rescisión del contrato en el periodo de prueba, deberá notificarlo a la otra mediante escrito.

## **ARTICULO 30.- Reconocimiento Médico**

El personal de la Empresa vendrá obligado a someterse, a la iniciación de la prestación, a examen médico, entregándose una copia al interesado. Los trabajadores tendrán derecho de forma voluntaria a un reconocimiento médico anual, una vez hayan sido contratados y durante el tiempo que presten servicio.

## **CAPITULO VI -ASCENSOS, PROVISION DE VACANTES, PLANTILLAS Y ESCALAFONES**

### **ARTICULO 31.- Ascensos y provisión de vacantes.**

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

A) Libre designación.- Serán de libre designación de la Empresa las personas que deban ocupar vacantes entre el personal directivo, titulado, técnico, jefes (incluidos el de tráfico, de cámara, de vigilancia), encargado general 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 Grupo IV (Personal Operativo), la antigüedad mínima será de dos años, además de reunir los requisitos del apartado B) anterior, sin perjuicio de lo establecido en el último párrafo del artículo 22 A) de este Convenio.

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

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

- \* Exámenes psicotécnicos.
- \* Examen teórico de formación básica.
- \* Examen teórico de formación específica.
- \* Exámenes prácticos.

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

Para establecer el orden de preferencia de los candidatos que hayan superado las pruebas de aptitud se 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 1 punto).

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

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

A los trabajadores con una antigüedad superior a 10 años, se les promocionará directamente a la categoría de responsable de turno, lo que no implica que la empresa deba prever un puesto para dicho trabajador, sino que su ascenso será inmediato aunque no ejerza las funciones.

Para todos los trabajadores con una antigüedad superior a 15 años, las empresas estarán obligadas durante la duración de este Convenio, a ofertarles un curso que les capacite para ejercer las funciones de Responsable de Equipo, para lo cual, la representación de los trabajadores y la representación de la empresa, confeccionarán un programa, de manera que estos trabajadores obtengan los conocimientos suficientes para ejercer las funciones de esta categoría. Una vez obtenidos dichos conocimientos, las empresas tendrán que cubrir las vacantes que se produzcan en esta categoría por riguroso orden de antigüedad entre estos trabajadores.

### **ARTICULO 32.-**

Las Empresas sujetas al presente Convenio deberán contar al menos con un 75% de fijos en plantilla, durante la vigencia del presente Convenio y en cada uno de los años.

Dicho porcentaje deberá computarse según el ámbito territorial de la empresa, debiendo tener cada Delegación un mínimo del 50% de fijos en plantilla.

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

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

Las Empresas sujetas al presente Convenio están obligadas a proporcionar a la Comisión antes citada, antes del 20 de Enero de cada año el censo del total de trabajadores empleados a 31 de Diciembre del año anterior con expresión detallada de la vinculación contractual existente.

Ambas partes se obligan a reunirse en Comisión durante el primer trimestre del año con el fin de comprobar el cumplimiento de este precepto. Para el caso de que no se alcanzase los referidos porcentajes, la propia Comisión elaborará un listado con número de puestos de trabajo que se precisa convertir en fijos en plantilla, procediendo a la asignación de estos en atención al número de orden que tengan en el escalafón al que se refiere el artículo siguiente, quedando en cualquier caso, facultados los trabajadores a los que corresponda, en base a la prioridad antes indicada, para, de forma individual y/o a través de sus Representantes Sindicales, solicitar el reconocimiento judicial de la condición de fijo en plantilla.

### **ARTICULO 33.- Escalafones.**

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

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

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

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

#### **ARTICULO 34.- Asignación de categoría a los puestos de trabajo.**

En el plazo de dos meses, a contar desde la publicación del presente Convenio Colectivo, todas las Empresas afectadas deberán reestructurar sus servicios, de manera que en todos los servicios con mas de cinco personas exista un responsable de equipo, en todos los turnos que tengan dos vigilantes y menos de cinco exista un responsable de turno y un responsable de equipo en el centro siempre que el servicio no supere los 25 trabajadores. Cuando los turnos sean de mas de cinco personas deberá existir un responsable de equipo por turno y un Jefe de Equipo en el servicio.

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

Se 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.

### **CAPITULO VII - LUGAR DE TRABAJO, TRASLADOS Y CAMBIOS DE PUESTO**

#### **ARTICULO 35.- Lugar de Trabajo.**

Dadas las especiales circunstancias en que se realiza la prestación de los servicios de seguridad y vigilancia, la Empresa, 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 veinte minutos, a la entrada y/o salida de los trabajadores( en cualquier caso, no podrá considerarse macroconcentración urbana, cuando el tiempo de desplazamiento hasta el puesto de trabajo supere 1 hora.). El personal de las Empresas que desempeñen tareas de vigilancia podrá ser cambiado de un centro de trabajo a otro, dentro de los parámetros establecidos en el artículo 11.e, de acuerdo con las facultades expresadas, dentro de una misma localidad, a ser posible, para cada lugar de trabajo se asignará a aquellos trabajadores del servicio de seguridad y vigilancia que residan más cerca de aquél.

Los trabajos realizados en la jornada laboral pactada, de acuerdo con la legislación vigente, dentro de la zona definida como localidad no darán lugar a dietas para ninguno de los trabajadores de las Empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, y sí a los correspondiente 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 Asociación Profesional de Compañías Privadas de Servicios de Seguridad.

#### **ARTICULO 36.- Desplazamientos.**

Cuando un trabajador tenga que desplazarse por necesidad del servicio fuera de la localidad, entendida en los términos del Artículo 35 donde habitualmente presta sus servicios o cuando salga de la localidad para la que haya sido contratado, tendrá derecho al percibo de dietas. En el caso de que no se desplace en vehículo de la Empresa, tendrá derecho a que se le abone, además el importe del billete en medio de transporte idóneo.

Si el desplazamiento se realizase en un vehículo particular del trabajador, se abonará, durante 2005 a razón de 0.23 € el kilómetro. En el año 2006 se revisara en el IPC real del 2005 más un punto.

#### **ARTICULO 37.- Importe de las Dietas**

El importe de las dietas acordadas en este Convenio Colectivo será:

<b>DIETAS</b>	<b>2.005</b>
12 €	Cuando el trabajador tenga que hacer una comida fuera de su localidad.
18 €	Cuando el trabajador tenga que hacer dos comidas fuera de su localidad.
	Cuando el trabajador tenga que pernoctar y desayunar el importe del hotel y desayuno Irán por de la empresa en hoteles no inferiores a tres estrellas.

Las cantidades antes señaladas experimentarán para el año 2006 las revalorizaciones correspondientes al IPC. real a 31 de diciembre del año 2005 más un punto.

#### **ARTICULO 38.- Traslados**

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

1. Petición del trabajador y/o permuta. Vendrán obligadas las empresas para los trabajadores fijos, en función de su antigüedad real en la Empresa, siempre que concurren servicios de igual naturaleza y duración que los por él ocupados.

2. Mutuo acuerdo entre la Empresa y el trabajador.

3. Por necesidades del servicio; previo el procedimiento legal correspondiente.

El traslado no dará derecho a dietas.

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

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

En los traslados por necesidades del servicio las Empresas habrán de demostrar la urgencia de las necesidades. En caso de oposición al traslado por parte del trabajador deberá autorizarlo la Comisión Paritaria establecida en el artículo 9, de este Convenio. A tal efecto la Empresa deberá formular la petición a la Comisión en el plazo de 15 días desde que conste la oposición por parte del trabajador. La Comisión deberá resolver en el plazo de 1 mes. El silencio, caso de producirse, tendrá carácter negativo. En caso de resolver la procedencia del traslado y si el trabajador mantuviera su disconformidad podrá optar por una indemnización de 45 días por año de servicio, causando baja en la empresa.

El traslado por tal motivo dará derecho al abono de los gastos de viaje de traslado y de los familiares que con él convivan, el transporte gratuito de mobiliario y enseres y a una indemnización equivalente a cuatro 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.

## **CAPITULO VIII - TRABAJOS DE CATEGORIA SUPERIOR E INFERIOR**

### **ARTICULO 39**

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

Este cambio no podrá tener una duración superior a tres meses ininterrumpidos, debiendo el trabajador reintegrarse a su antiguo puesto y categoría al finalizar aquel período. 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 al sustituido. A tal efecto deberá constar comunicación de la Empresa al trabajador sustituto de la causa de la sustitución (I.T ó Licencia), y el Nombre del sustituido.

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

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

## **CAPITULO IX - CAUSAS DE EXTINCION DEL CONTRATO DE TRABAJO**

### **ARTICULO 40**

El cese de los trabajadores en las Empresas tendrá lugar por cualquiera de las causas previstas en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente, incluyéndose entre ellas lo previsto en el artículo 14 de este Convenio.

En el caso de cese por voluntad del trabajador, el personal directivo, titulado y técnico deberá preavisar su baja con una antelación no inferior a dos meses. El personal administrativo o de mando intermedio, el personal operativo, subalterno y de oficios varios, con siete días hábiles de antelación. La falta de cumplimiento del preaviso llevará consigo la pérdida de los salarios correspondientes a siete días hábiles sin incluir en éstos la cantidad correspondiente a las partes proporcionales de las pagas extraordinarias de dicho período, si el preaviso se hubiera realizado con menos días de los previstos se perderá la parte proporcional de días que faltan en el mismo. El preaviso deberá ejercitarse siempre por escrito y las Empresas vendrán obligadas a suscribir el acuse de recibo. El personal operativo afectado por el artículo 14 a, no tendrá obligación de preavisar.

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

Las liquidaciones se pondrán a disposición de los trabajadores dentro de los diez días naturales siguientes a la fecha de la baja.

## **CAPITULO X - JORNADA DE TRABAJO, DESCANSOS Y VACACIONES**

### **ARTICULO 41.- Jornada de Trabajo**

La jornada de trabajo, para los años 2005 y 2006, será de 1.760 horas anuales de trabajo efectivo en cómputo mensual a razón de 160 horas por mes. No obstante, las Empresas, de acuerdo con la Representación de los Trabajadores podrán establecer fórmulas alternativas para el cálculo de la jornada a realizar.

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 por especial urgencia o perentoria necesidad.

Los trabajadores de vigilancia que prestan sus servicios en Cajas de Ahorro y Bancos, en jornada continuada de 8 horas y 15 minutos, como mínimo, tendrán derecho por día trabajado en ese horario a una ayuda alimentaria que deberá ser pactada entre la Dirección de cada Empresa y los Representantes de los Trabajadores, no pudiendo pactar, en ningún caso, cantidades inferiores a 6.00 €. Para dichos trabajadores, la jornada será de 1.760 horas de trabajo efectivo en cómputo anual, para 2.005 y 2006.

Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de 6 horas, deberá establecerse un periodo de descanso durante la misma de duración no inferior a 15 minutos. Este periodo de descanso se considerará tiempo de trabajo efectivo.

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

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

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

Cada trabajador recibirá un cuadrante anual con expresión de la jornada a realizar, descansos, festivos y vacaciones en su caso, con 2 meses de antelación al comienzo del 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, festivos de cada Comunidad, así como la hora de entrada y quedando garantizada la jornada diaria que se pacte. Cada trabajador recibirá copia de su calendario anual.

Los trabajadores, computarán a efectos de jornada realizada 1 hora, 15 minutos por cada hora nocturna trabajada.

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

### **ARTICULO 42.- Horas extraordinarias**

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada ordinaria pactada con los representantes de los trabajadores.

Durante el Año 2.005 regirán los siguientes importes:

- 1) Para Vigilante de Seguridad, Vigilante de Seguridad de Explosivos y Guarda Particular de Campo con sus Especialidades de 9.00 € hora.

2) Para el Escolta Privado, el precio de la hora extraordinaria será de 18 €

(Se entiende que en estas categorías los valores mencionados en cuanto a las horas extras son unificadas tanto para horas laborables como festivas).

Cuando un Vigilante de Seguridad realiza parte de su trabajo con arma y parte sin arma, realizando horas extraordinarias, las horas realizadas con arma se deben computar en primer lugar como jornada ordinaria, abonando el plus de peligrosidad hasta el máximo de la jornada. Las horas extras que excedan de este máximo realizado con arma, se abonarán a precio de hora extra.

Para el resto de las categorías los importes de las horas extras serán los indicados en el cuadro que a continuación se detalla.

<b>VALOR HORAS EXTRAORDINARIAS 2005</b>		
<b>C A T E G O R I A S</b>	<b>Laborables</b>	<b>Festivas</b>
<b>Personal Administrativo</b>		
<b>A) Administrativos:</b>		
Jefe de Primera	12.00 €	15.00 €
Jefe de Segunda	12.00 €	15.00 €
Oficial de Primera	10.00 €	12.00 €
Oficial de Segunda	10.00 €	12.00 €
Azafata/o	09.00 €	11.00€
Auxiliar	09.00 €	11.00€
Telefonista	09.00 €	11.00€
	08.00 €	10.00€
<b>B) Técnicos y Especialistas de Oficina:</b>		
Programador de Ordenador	12.00 €	15.00 €
Operador/ grabador de Ordenador	12.00 €	15.00 €
Delineante Proyectista	12.00 €	15.00 €
Delineante	12.00 €	15.00 €
Formador	12.00 €	15.00 €
<b>C) Comerciales:</b>		
Jefe de Ventas	12.00 €	15.00 €
Técnico Comercial	12.00 €	15.00 €
Vendedor	10.00 €	12.00 €
<b>Mandos Intermedios</b>		
Jefe de Tráfico	12.00 €	15.00 €
Jefe de Vigilancia	12.00 €	15.00 €
Jefe de Cámara o Tesorería	12.00 €	15.00 €

Jefe de Servicios	12.00 €	15.00 €
Encargado General	12.00 €	15.00 €
Encargado Formador	12.00 €	15.00 €
Inspector	12.00 €	15.00 €
<b>Personal Operativo</b>		
<b>A) Habilitado:</b>		
Jefe de Dotación de Transporte de Fondos	12.00 €	15.00 €
Vigilante de Seguridad de Transporte Conductor	12.00 €	15.00 €
Vigilante de Seguridad de Transporte	12.00 €	15.00 €
Vigilante de Seguridad de Instalaciones de Transporte de Fondos	12.00 €	15.00 €
Vigilante de Seguridad de Transporte de Explosivos Conductor	12.00 €	15.00 €
Vigilante de Seguridad de Transporte de Explosivos	12.00 €	15.00 €
Jefe de Equipo	12.00 €	15.00 €
Responsable de Equipo	09.00 €	12.00 €
Responsable de Turno	09.00 €	09.00 €
Vigilante de Seguridad	09.00 €	09.00 €
Vigilante de Explosivos	09.00 €	09.00 €
Escolta Privado	18.00 €	18.00 €
Guarda Particular de Campo	09.00 €	09.00 €
Guarda Pesca Marítima	09.00 €	09.00 €
Guarda de Caza	09.00 €	09.00 €
<b>B) No Habilitado:</b>		
Operador Central Receptora de Alarmas	08.00 €	09.00 €
Contador-Pagador	08.00 €	09.00 €
<b>Personal de Seguridad Mecánico-Eléctrica</b>		
Encargado	12.00 €	15.00 €
Oficial de Primera	12.00 €	15.00 €
Oficial de Segunda	09.00 €	12.00 €
Ayudante Encargado	09.00 €	12.00 €
Especialista	07.00 €	09.00 €
Revisor de Sistemas	07.00 €	09.00 €
<b>Personal de oficios Varios</b>		
Oficial	12.00 €	15.00 €
Ayudante	07.00 €	09.00 €
Peón	07.00 €	09.00 €

Limpiador/a	09.00 €	12.00 €
<b>Personal Subalterno</b>		
Conductor	09.00 €	12.00 €
Ordenanza	07.00 €	09.00 €
Almacenero	07.00 €	09.00 €
Botones	07.00 €	09.00 €

El valor asignado a las denominadas en la tabla "horas festivas" será aplicable a las horas extraordinarias que se realicen en los días de descanso del trabajador y el exceso en los festivos o domingos, en que le corresponda prestar servicio, salvo para aquellas categorías en que el valor de las horas se encuentra unificado.

Si bien la realización de horas extraordinarias es de libre aceptación del trabajador, sólo de manera excepcional y debido a causas de especial urgencia o perentoria necesidad, ajenas a la voluntad del trabajador, se podrá exceder la jornada pactada en el Calendario Laboral en una hora como máximo.

Superado el plazo establecido en el párrafo anterior para la llegada del relevo o la finalización del servicio (una hora), el trabajador podrá marcharse sin que esto se considere abandono de servicio o cualquier otra falta.

#### **ARTICULO 43.- Modificación de Horario**

Cuando por necesidades del servicio las Empresas precisen la modificación de los horarios establecidos, podrán cambiarlos de conformidad con el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores. Cuando una empresa pretenda una modificación de carácter individual y el trabajador afectado opte por indemnización, recibirá 45 días de salario por año trabajado.

#### **ARTICULO 44.- Descanso anual compensatorio**

Dadas las especiales características de la actividad y el cómputo de jornada establecida en el Art. 41, los trabajadores afectados por el presente Convenio, adscritos a los servicios y cuya jornada diaria sea igual o superior a ocho horas, tendrán derecho a un mínimo de 100 días naturales de descanso anual, quedando incluidos en dicho descanso los domingos y festivos del año que les correspondiera trabajar por su turno y excluyendo de este cómputo el período vacacional que se fija en el artículo siguiente.

El resto del personal tendrá derecho a un descanso mínimo semanal de dos días ininterrumpidos. Además en computo mensual de jornada deberá respetarse el disfrute de este descanso en fin de semana al menos una vez al mes.

Los trabajadores que presten servicio en los días 24 o 25 de Diciembre, los días 31 de Diciembre o 1 de Enero, así como los días 5 o 6 de enero, percibirán una compensación económica de 66.00 € por día trabajado, en cualquier turno, en el 2005, o en su defecto, a opción del trabajador, de un día de descanso compensatorio, cuando así lo permita el servicio. Dicha compensación económica será revalorizada, en el año 2006, en el I.P.C. real del año 2005 más un punto. No podrá exigirse a un mismo trabajador la prestación de servicios más de una de las tres fiestas referidas, entendiéndose como fiesta cada uno de los pares de días.

#### **ARTICULO 45.- Vacaciones**

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

1º . Tendrán una duración de treinta y cuatro días naturales para todo el personal de las Empresas sujetas a este Convenio Colectivo que lleve un año al servicio de las mismas.

2º . Se abonarán por el "total" de la Tabla de Retribuciones del Anexo Salarial, y por los conceptos comprendidos en ella, más el Complemento Personal de Antigüedad (Trienios - Quinquenios), los complementos de puesto de trabajo y la parte proporcional de la nocturnidad en los 12 últimos meses, además de la parte proporcional del plus de peligrosidad correspondiente a los 12 últimos meses.

3º . En cada Empresa se establecerá un turno rotativo de disfrute de las vacaciones. El período que constituye turno se determinará de acuerdo entre las Empresas y el Comité de Empresas o Delegados de Personal, debiéndose fijar el cuadro de vacaciones con antelación de dos meses al inicio del período anual de vacaciones. Podrán dividirse en dos periodos de 17 días, teniendo en cuenta que cuando menos, un periodo se disfrutará entre el 15 de Junio y el 15 de Septiembre. Ningún trabajador iniciará su periodo vacacional en día de descanso, en domingo o festivo.

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

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

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

## **CAPITULO XI - LICENCIAS Y EXCEDENCIAS**

### **ARTICULO 46.- 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, dieciocho días. El trabajador podrá disfrutar continuamente la licencia de matrimonio y la vacación anual, siempre que lo solicite a la empresa con una antelación mínima de dos meses.
- b) Durante cuatro días, por nacimiento de hijo o adopción. En caso de complicación del parto, los días que sean necesarios, previa justificación del médico que la atiende, siendo retribuidos los ocho primeros días desde que se produjo el parto.
- d) Pos la muerte del cónyuge, hijos, padre, madre, nietos, abuelos o hermanos, sobrinos e hijastros de uno u otro cónyuge, la licencia será de cuatro días y si el fallecimiento ocurriera fuera de la localidad de residencia del trabajador, será de cinco días. En los casos de muerte o entierro de los familiares antes citados, la empresa podrá exigir al trabajador que haya disfrutado la licencia, que aporte la correspondiente partida de defunción o que exhiba el libro de familia en que conste. Este permiso podrá tomarse dentro de los siete días siguientes desde el hecho causante.
- e) Por enfermedad grave, intervención quirúrgica, accidente u hospitalización del cónyuge, hijo, padre, madre, nietos abuelos o hermanos de uno u otro cónyuge, la licencia será de cuatro días ampliables a cinco si ocurriera fuera de la localidad de residencia del trabajador. La empresa podrá solicitar justificante médico. Este permiso podrá tomarse dentro de los siete días siguientes al hecho causante incluido.
- f) Durante un mínimo de dos días para traslado de su domicilio.

- g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal de acuerdo con la legislación que al efecto hubiere, incluyéndose en este tiempo el que corresponda al invertido en denuncias o juicios, derivadas del cumplimiento del servicio, así como la asistencia a juicios como demandantes, demandados o testigos, perito, etc., se computará a efectos de retribución del trabajador como si de permiso retribuido se tratara, entendidas denuncias derivadas de su actividad profesional y ante la jurisdicción civil o penal.
- h) Para la formación personal y profesional del trabajador. Los trabajadores disfrutarán de los siguientes derechos:
- .- Permisos necesarios para concurrir a exámenes oficiales, (oposiciones, concursos-oposición o pruebas selectivas convocadas por las distintas Administraciones Públicas) o que figuren en cualquiera de los distintos Boletines Oficiales.
  - .- Preferencia para elegir turno de trabajo cuando curse estudios.
  - .- Adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a Cursos de formación profesional en materia de seguridad.
  - .- Concesión del permiso oportuno para la formación profesional con reserva del puesto de trabajo, así mismo, la representación de los trabajadores será informada de los permisos solicitados emitiendo previo informe.
- i) Por el tiempo necesario para asistir a consultas médicas.
- j) Dos días de asuntos propios.
- k) Por el matrimonio de padres, hijos, hermanos y nietos de uno u otro cónyuge, y previa justificación tendrán derecho a un día de licencias para asistir a la boda, ampliable a tres días por desplazamiento.
- l) Por bautizo de un hijo, Sobrino o nieto, tendrá derecho a un día para asistir al bautizo.
- m) Un día de permiso por Primera Comunión de un hijo, Sobrino o nieto.
- n) Se concederán licencias retribuidas en los casos de enfermedad de hijos menores de 8 años para acompañarlos a la asistencia sanitaria (2 como máximo anuales).
- Ñ) Hasta dos días por año para la realización de trámites de adopción o acogimiento.
- o) Lactancia de una hora diaria hasta los 10 meses de edad del hijo/a, que puede fraccionar en dos o bien reducir de su jornada. Acumulación de las vacaciones a la licencia de gestación o alumbramiento, aun expirado el año natural a que tal periodo corresponda. A este derecho podrá acogerse tanto el padre como la madre.

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

#### **ARTICULO 47.-**

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

#### **ARTICULO 48.- Excedencia**

Las excedencias serán de dos clases voluntaria y especial.

La excedencia voluntaria es la que deberá concederse por la Dirección de la Empresa para la atención de motivos particulares del trabajador que la solicite, que habrá de hacerlo en los plazos de preaviso establecidos en el artículo 40 de este Convenio, al comienzo de efectos de la misma.

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

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

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

Las empresas contratarán para sustituir al trabajador excedente, mediante contratos de relevo que garanticen la reserva del puesto de trabajo para el trabajador en excedencia.

#### **ARTICULO 49.-**

Dará lugar a excedencia especial alguna de las siguientes circunstancias:

1. Nombramiento para cargo político o designación para cargo de representación sindical de ámbito Provincial o Superior a petición del trabajador.
2. Enfermedad o accidente una vez transcurrido el período máximo de incapacidad temporal (18 meses) y por el tiempo que falte 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. El resto de excedencias no reguladas en este y anterior artículo, se regirán por lo previsto en la legislación vigente.

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

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

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

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

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

#### **ARTICULO 50.- Permisos sin sueldo**

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

La duración de estos permisos no será superior a 30 días naturales, y no podrán concederse a más del 5% de la plantilla, de su delegación.

## **CAPITULO XII - SEGURIDAD Y SALUD**

### **ARTICULO 51.- Seguridad y Salud**

#### **Principios Generales.**

La representación legal de los trabajadores y la dirección de la empresa 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 Real Decreto 39/1997 de 17 de Enero y demás disposiciones de desarrollo que los complementan, así como las que pudieran promulgarse en sustitución de éstos, consideran prioritario promover la mejora de las condiciones de trabajo y continuar esforzándose en la mejora permanente de los niveles de formación e información del personal en cuanto puede contribuir a la elevación del nivel de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores del sector.

A este fin, se constituirán los Comités de Seguridad y Salud en el trabajo en las distintas Empresas de Seguridad, que tendrán las funciones y atribuciones contenidas en la citada legislación, a fin de dirimir aquellas cuestiones relativas a la Seguridad y Salud que puedan suscitarse con motivo de las actividades desarrolladas en las Empresas. Los miembros del Comité de Seguridad y Salud tendrán un crédito adicional de horas sindicales igual al que ya tienen concedido como miembros del Comité de Empresa o como delegados de personal.

#### **Vigilancia de la Salud.**

Los/ as trabajadores/ as tendrán derecho a exámenes de salud periódicos en relación con los riesgos específicos de su trabajo.

La periodicidad será como mínimo anual, pudiendo ser menor si el caso lo requiere.

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 o tratamiento. La empresa se obliga a abonar al trabajador el 100% del salario, siempre que medie situación de IT.

#### **Historia Clínica Laboral**

Al cesar el trabajador en la empresa por despido, fin de contrato, subrogación o por otras causas, los servicios de prevención de las diferentes empresas facilitaran copia de la historia clínica laboral al trabajador para que este pueda a su vez entregarlo al servicio de prevención de la próxima empresa que le contrate.

#### **Comités de Seguridad y Salud**

Sin perjuicio de lo dispuesto por la legislación de Prevención de Riesgos Laborales sobre constitución y competencias de los Comités de Seguridad y Salud en las empresas que cuenten con menos de 50 trabajadores, el empresario o quien lo represente y el Delegado de Prevención, constituirán un comité con las mismas atribuciones y competencias que los comités de seguridad y salud establecidos en los artículos 38 y 39 de la Ley de Prevención de Riesgos laborales.

### **Formación de los delegados de prevención.**

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

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

### **Salud laboral y drogodependencias.**

El consumo de drogas legales e ilegales implica problemas de salud con repercusiones individuales y colectivas. El inicio o incremento del consumo de drogas (fundamentalmente alcohol y tabaco) en el medio laboral viene en muchos casos determinado por condiciones de precariedad o malas condiciones de trabajo. De ahí que se estime conveniente incluir en este convenio el siguiente plan integral en sus vertientes preventiva, asistencial, participativa, voluntaria y planificada.

Preventiva. Se pondrán en práctica medidas educativas, informativas y formativas (que motiven la reducción y el uso inadecuado de drogas y promuevan hábitos saludables). Asimismo, se potenciará la modificación de factores de riesgo y la mejora de las condiciones de trabajo.

Asistencial y voluntaria. Se facilitará tratamiento a aquellos trabajadores/as que lo soliciten voluntariamente.

A tal efecto, se realizarán y aplicarán programas de asistencia específicos por los servicios de prevención.

Participativa. Toda iniciativa empresarial relacionada con la salud laboral y/o drogodependencias será consultada, con carácter previo, a los representantes de los trabajadores o en su defecto a los trabajadores.

### **Rotación de los puestos de trabajo.**

Con el fin de atenuar la monotonía del puesto de trabajo, y reducir los efectos negativos del mismo en la salud de los/as trabajadores/as, en los servicios donde haya más de dos trabajadores, se establece la rotación de los/as trabajadores/as en sus puestos de trabajo, de manera que ningún/a trabajador/a, si lo desea, pueda permanecer más de media jornada en el mismo puesto de trabajo, teniendo en cuenta la salud e integridad de los trabajadores.

La empresa y los representantes legales de los/as trabajadores/as elaborarán un plan de organización que permita la rotación del personal por los diferentes puestos del servicio.

## **PROCEDIMIENTO ELABORADO PARA ACTUAR SOBRE EL RIESGO PSICOSOCIAL DERIVADO DE COMPORTAMIENTOS INADECUADOS: MOBBING**

### **INTRODUCCIÓN**

En las organizaciones de trabajo es fácil encontrar roces o discusiones puntuales entre compañeros y/o superiores e inferiores, pero algo distinto es cuando una persona o un grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática (al menos, una vez por semana) durante un tiempo prolongado (más de seis meses), sobre otra persona en el lugar de trabajo. En estos casos podemos hablar de mobbing.

La entrada en vigor de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales obliga a todas las empresas a identificar y evaluar los riesgos de origen psicosocial. El abordaje del problema del acoso psicológico en el trabajo debe, en estos momentos, iniciarse desde la identificación y evaluación de los riesgos de origen psicosocial, para disponer posteriormente las medidas preventivas oportunas.

La detección y control del acoso psicológico en el trabajo traerá beneficios para toda la organización, puesto que las consecuencias negativas no solo las padecen las personas afectadas, sino también las empresas; en tanto que es un problema que afecta a la rentabilidad y la eficacia económica, por el absentismo que implica, por la reducción de la productividad de las personas afectadas y/o por el pago de indemnizaciones a los trabajadores despedidos, entre otras.

## **OBJETO**

Este protocolo de actuación tiene por objeto definir el sistema que nos permita conocer, identificar, orientar a las personas implicadas en estos temas, conducir y corregir todas aquellas situaciones que puedan afectar a los trabajadores de las empresas de Vigilancia y Seguridad afectados por este Convenio y que conlleven el desarrollo de comportamientos y actitudes de violencia psicológica, para que se tomen las iniciativas oportunas que nos permitan ayudar a los afectados en su diagnóstico, tratamiento rehabilitación y posterior reinserción social.

## **DESCRIPCION DEL PROTOCOLO**

Se puede decir que el acoso psicológico es siempre un abuso de autoridad. La persona que lo lleva a cabo busca mantener su poder y por algún motivo, la víctima resulta una "amenaza". Un liderazgo mal ejercido puede convertir cualquier situación laboral en fuente de riesgo, por lo que todos en algún momento podemos estar afectados, directa o indirectamente, por el acoso psicológico en el trabajo.

### ***Identificación del problema***

Lo más difícil del acoso psicológico en el trabajo es detectar cuando comienza y por qué. En general, la víctima empieza a percibir agresiones solapadas o abiertas, pero no se da cuenta de la situación total que vive y muchas veces se siente culpable. Esto dificulta la capacidad de reaccionar de la persona, por lo que percepción del problema coincide ya con un grave deterioro de su salud.

Podemos encontrarnos ciertas señales de alarma que indican la presencia del fenómeno, como por ejemplo: individuos que son considerados como una diana o como causa de todos los problemas de la organización; alianzas jerárquicas: los subordinados se alían para organizar un acoso dirigido a una persona concreta; anarquía: puede ser instigadora o como una táctica de acoso psicológico;...

Todo puede comenzar con algún pequeño acto aparentemente banal (un comentario malintencionado, un encogimiento de hombros o una mirada hostil), que se convierte en el primer eslabón de una perversa cadena de humillaciones, maltratos y vejaciones, cuyo fin es desestabilizar psicológicamente a la víctima.

La repetición continuada de estas conductas de acoso psicológico en el trabajo sobre las personas diana o víctimas, puede ser el origen de una serie de alteraciones en su salud.

Las consecuencias psicológicas y físicas del acoso psicológico en el trabajo sobre las personas afectadas son devastadoras.

Desde lo psicológico son comunes el estrés, la ansiedad y la depresión.

En cuanto a las dolencias físicas, al bajar las defensas, aparecen males a los que la víctima ya estaba predispuesta como problemas dermatológicos, cardíacos, gastrointestinales o alérgicos.

Por tanto, cuando se dé en algún trabajador alguno de los supuestos que hagan sospechar que se está dando un caso de acoso psicológico en el trabajo, el propio trabajador/víctima, el Mando Directo y/o cadena de mando departamental en su caso o el propio Comité de Empresa-Delegados de Prevención, deberá ponerlo en conocimiento del Servicio de Prevención de forma directa.

#### **Orden de actuaciones:**

1. El personal del Servicio de Prevención analizará el problema y distinguirá la situación, si se trata de un caso de acoso psicológico en el trabajo, o nos encontramos ante un simple caso de conflicto laboral.
2. En los casos de conflicto:
  - Estudiar el problema al que nos enfrentamos. Descartar un uso “perverso” de la denuncia de acoso.
  - Intentar la resolución del conflicto de una forma positiva y no traumática, si hay buena disposición por parte de los implicados.
  - Si el conflicto no cesa, no hay acuerdo entre las partes, no hay entendimiento, no se resuelve el problema de forma amistosa se seguirán los cauces ordinarios según el tipo de problema.
3. En los casos de acoso psicológico en el trabajo, es necesario realizar un análisis causal de la situación, que permita conocer el origen del problema y oriente las posibles soluciones a tomar. A tal fin, habrá que recoger información concreta sobre la víctima y el acosador:
  - Características personales.
  - Historia sociolaboral de la persona en su puesto actual y en puestos o empresas anteriores.
  - Análisis y condiciones de trabajo de su puesto actual.
  - Sucesión, frecuencia y características de los acontecimientos traumáticos origen del problema.
  - Las consecuencias físicas, psicológicas, familiares y sociales.
  - Cualquier otro dato que se considere de interés para esclarecer el problema.
  - Empleo de cuestionarios y el ajuste a los criterios establecidos (por ejemplo en el Leymann Inventor y of Psychological Terrorization), que nos proporcionarán criterios diagnósticos adicionales.
4. Una vez documentado el problema se comunicará a la Dirección de Recursos Humanos y al Comité de Empresa, quienes deberán garantizar en todo momento la confidencialidad de la gestión.
5. Ambas instancias, en virtud de la magnitud o características del problema, podrá delegar o proponer la actuación de otros profesionales (Delegados de Prevención, Técnicos del Servicio de Prevención, Técnicos de Recursos Humanos, etc.), formándose así un Comité Arbitral.
  - Este Comité Arbitral analizará la documentación y determinará actuaciones concretas que apunten a la resolución del conflicto, las cuales serán propuestas a la Dirección de Recursos Humanos y al Comité de Empresa.
6. Este órgano paritario estudiará las propuestas y decidirá colegiadamente sobre la solución a aplicar y velará por el cumplimiento de la misma.
7. Si en un plazo razonable de tiempo no se hubiera resuelto el conflicto, o no se hubieran puesto en marcha las medidas propuestas, siempre quedaría la vía mediadora de la Inspección de Trabajo, y en todo caso la vía jurisdiccional.
8. Facilitar a la víctima en todo momento la asistencia sanitaria y psicológica que precise.

#### **Medidas preventivas**

Nunca como hasta ahora se había percibido el trabajo como fuente de patología. Habría que estudiar formas de mejorar entre todas las condiciones de trabajo. Instalar códigos éticos o políticos consensuados, pues se ha demostrado que a la larga producen más beneficios.

Entre las medidas preventivas que recomiendan los expertos en el tema, se citan las siguientes:

- Manifestar, por parte de la Dirección de la Empresa, que estas formas de persecución no van a ser en absoluto toleradas.
- Planificar y diseñar las relaciones sociales en la empresa de forma que fomenten un clima de respeto y tolerancia.
- Articular sistemas de presentación, acogida e integración de las personas recién incorporadas.
- Crear una política de puertas abiertas:
  - Fomentar la información transparente sobre las acciones de la empresa y facilitar el contacto y la participación periódica de sus trabajadores en las decisiones productivas.
  - Fomentar la mejora profesional de los trabajadores y sus posibilidades de promoción de acuerdo con criterios objetivos.
- Crear un procedimiento de empresa para solucionar conflictos.
- Contar con un servicio asistencial a los trabajadores desempeñado por profesionales de la medicina y la psicología de la Empresa Colaboradora de la Seguridad Social.

#### **Protección a la Maternidad:**

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

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

#### **Coordinación de Actividades Empresariales:**

Conforme a lo establecido en el artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, sobre coordinación de actividades empresariales en materia de prevención, las empresas de seguridad, que prestan sus servicios en centros de trabajo ajenos, deben recabar de los titulares de los mismos, la información y las instrucciones adecuadas, en relación con los riesgos existentes en el centro de trabajo y con las medidas de protección y prevención correspondientes, así como sobre las medidas de emergencia a aplicar, para su traslado a sus respectivos trabajadores.

**Comisión Mixta de Seguridad y Salud** Se constituirá una Comisión Mixta de Seguridad y Salud que estará formada por un representante de cada central sindical y de cada asociación empresarial firmantes, que tendrá como fin el análisis, estudio y propuestas de soluciones en materia de prevención de riesgos laborales en el marco sectorial.

### **CAPITULO XIII - FALTAS Y SANCIONES**

#### **ARTICULO 52.- Faltas del personal**

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

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

#### **ARTICULO 53.- Son faltas leves**

1. Hasta cuatro faltas de puntualidad, con retraso superior a cinco minutos e inferior a quince, dentro del período de un mes.
2. Abandonar el puesto de trabajo sin causa justificada o el servicio breve tiempo durante la jornada. Si se causare como consecuencia del mismo abandono perjuicio de consideración a la Empresa, compañeros de trabajo, clientes o personal del mismo, o fuera causa de accidente, la falta podrá revestir la consideración de grave o muy grave.
- 3 . No notificar, con carácter previo, la ausencia al trabajo y no justificar la ausencia el primer día laborable tras la misma, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho, la razón que la motivó.
- 4 . Los descuidos y distracciones en la realización de trabajo o en el cuidado y conservación de las máquinas, útiles, armas, herramientas, instalaciones propias de los clientes. Cuando el incumplimiento de la anterior origine consecuencias de gravedad en la realización del servicio, la falta podrá reputarse de grave o muy grave.
- 5 . La inobservancia de las órdenes de servicio, así como la desobediencia a los mandos, todo ello en materia leve.
- 6 . Las faltas de respeto y consideración en materia leve a los subordinados, compañeros, mandos, personal y público, así como la discusión con los mismos dentro de la jornada de trabajo y usar palabras malsonantes e indecorosas con los mismos.
- 7 . La falta de aseo y limpieza personal y de los uniformes, equipos, armas, etc., de manera ocasional.
8. No comunicar a la Empresa los cambios de residencia y domicilio y demás circunstancias que afecten a su actividad laboral.
- 9 . No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
- 10 . Excederse en sus atribuciones o entrometerse en los servicios peculiares de otro trabajador, cuando el caso no constituya falta grave.

#### **ARTICULO 54.- Son faltas graves**

1. El cometer tres faltas leves en el período de un trimestre, excepto en la puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que hubiera mediado sanción comunicada por escrito.
2. Más de cuatro faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en el período de un mes superior a los diez minutos o hasta cuatro faltas superiores a quince minutos cada una de ellas.
3. La falta de asistencia al trabajo de dos días en el período de un mes, sin causa justificada. Será muy grave si de resultas de las ausencias 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 como a este último.
6. La voluntaria disminución de la actividad habitual y la negligencia y desidia en el trabajo que afecta a la buena marcha del servicio.
7. La simulación de enfermedad o accidente y no entregar el parte de baja oficial en el plazo de 72 horas. salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
8. El empleo de tiempo, uniformes, materiales, útiles, armas o máquinas en cuestiones ajenas al trabajo o en beneficio propio.
9. El uso, sin estar de servicio, de las insignias del cargo, o la ostentación innecesaria del mismo.
- 10 . El hacer desaparecer uniformes y sellos, tanto de la Empresa como de clientes de la misma, así como causar accidentes por dolo, negligencia o imprudencia inexcusable.
11. Llevar los registros, documentación, cuadernos o cualquier clase de anotaciones oficiales y escritos que reglamentariamente deben tener, sin las formalidades debidas y cometiendo faltas que por su gravedad o trascendencia merezcan especial correctivo. Y si tuviera especial relevancia, tendrán la consideración de muy grave.

#### **ARTICULO 55.- Son faltas muy graves**

- 1 . La Comisión de tres Faltas Graves en el período de seis meses, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que hubiese mediado sanción.
2. Más de doce faltas no justificadas de puntualidad cometidas en el período de seis meses o treinta en un año, aunque hayan sido sancionadas independientemente.
- 3 . Tres o más faltas injustificadas al trabajo en el período de un mes, más de seis en el período de cuatro meses o más de doce en el período de un año, siempre que hayan sido sancionadas independientemente.
4. La falsedad, deslealtad, el fraude, el abuso de confianza y el hurto o robo, tanto a compañeros de trabajo como a la Empresa o a terceros relacionados con el servicio durante el desempeño de sus tareas o fuera de las mismas.
5. El hacer desaparecer, inutilizar, causar desperfectos en armas, máquinas, instalaciones, edificios, enseres, documentos, etc., tanto de la Empresa como de clientes de la misma, así como causar accidentes por dolo, negligencia o imprudencia inexcusable.
6. El realizar trabajos por cuenta propia o cuenta ajena estando en situación de incapacidad laboral transitoria, así como realizar manipulaciones o falsedades para prolongar aquella situación.
7. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de mandos, compañeros de trabajo o terceros.
8. La embriaguez probada y Habitual, vistiendo el uniforme.
9. La violación del secreto de correspondencia o de documentos de la Empresa o de las personas en cuyos locales e instalaciones se realice la prestación de los servicios y no guardar la debida discreción o el natural sigilo de los asuntos y servicios en que, por la misión de su cometido, hayan de estar enterados.
10. Los malos tratos de palabra o de obra, o falta grave de respeto y consideración a las personas de sus superiores, compañeros, personal a su cargo o familiares de los mismos, así como a las personas en cuyos locales o instalaciones realizara su actividad y a los empleados de éstas si los hubiere.

11. La participación directa o indirecta en la comisión de un delito calificado como tal en las leyes penales y la retirada del título o la licencia de armas para los Vigilantes de Seguridad.
12. El abandono del trabajo en puestos de responsabilidad una vez tomado posesión de los mismos y la inhibición o pasividad en la prestación del mismo.
13. La disminución voluntaria y continuada del rendimiento.
14. Originar riñas y pendencias en sus compañeros de trabajo o con las personas o los empleados para las que presten sus servicios.
15. La comisión de actos inmorales en el lugar de trabajo o en los locales de la Empresa, dentro de la jornada laboral.
16. El abuso de autoridad
17. La competencia ilícita por dedicarse dentro o fuera de la jornada laboral a desarrollar por cuenta propia idéntica actividad que la Empresa o dedicarse a ocupaciones particulares que estén en abierta pugna con el servicio.
18. Hacer uso de las armas, a no ser en defensa propia y en los casos previstos por las leyes y disposiciones vigentes.
19. Iniciar o continuar cualquier discusión, rivalidad, pretendida superioridad, exigencias en el modo de prestarse los servicios, etc., con funcionarios de la Policía.
20. Entregarse a juegos, y distracciones graves, todo ello durante y dentro de la jornada de trabajo.
21. Exigir o pedir por sus servicios remuneración o premios de terceros, cualquiera que sea la forma o pretexto que para la donación se emplee.
22. La Negligencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para sí o para compañeros o personal y público, o peligro de averías para las instalaciones.

#### **ARTICULO 56.- Sanciones**

1.- Por falta leve:

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

2.- Por falta grave:

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

3.- Por falta muy grave:

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

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

#### **ARTICULO 57.- Prescripción**

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

#### **ARTICULO 58.- Abuso de autoridad**

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

### **CAPITULO XIV - PREMIOS**

#### **ARTICULO 59**

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

Se considerarán motivos dignos de premio:

- a) Actos heroicos.
- b) Actos meritorios.
- c) Espíritu de servicio.
- d) Espíritu de fidelidad.
- e) Afán de superación profesional.
- f) Se retribuirán con un premio en metálico de 15 € mensuales al tirador selecto, mientras mantenga dicha condición. En el 2.006, IPC real 2.005 más un punto.

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

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

Se estimará espíritu de servicio cuando el trabajador realice su trabajo, no de un modo rutinario y corriente, sino con entrega total de sus facultades, manifiesta en hechos concretos consistentes en lograr su mayor perfección, subordinando a ellos su comodidad e incluso su interés particular.

Existe espíritu de fidelidad cuando éste se acredita por los servicios continuados a la Empresa por un período de veinte años sin interrupción alguna.

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

Las recompensas que se establecen para premiar los actos descritos consistirán como mínimo en:

- a) Premios en metálico por el importe mínimo de una mensualidad para los actos heroicos.

- b) Aumento de 15 días de las vacaciones retribuidas para los actos meritorios.
- c) Aumento de 7 días de las vacaciones retribuidas para el espíritu de servicio, espíritu de fidelidad y afán de superación profesional.
- d) Felicitaciones por escrito, que se harán públicas para los actos heroicos, actos meritorios, el espíritu de servicio, el espíritu de fidelidad y el afán de superación profesional.
- e) Propuesta a los Organismos competentes para la concesión de recompensas, tales como nombramientos de productor ejemplar, Medalla de Trabajo y otros distintivos para los actos heroicos, actos meritorios, el espíritu de servicio, el espíritu de fidelidad y el afán de superación profesional.
- e) Cancelación de notas desfavorables en el expediente para los actos heroicos, actos meritorios, el espíritu de servicio, el espíritu de fidelidad y afán de superación profesional.

La concesión de los premios antes consignados se hará por la Dirección de las Empresas, en expediente contradictorio, instruido a propuesta de los Jefes, Representantes de los Trabajadores o compañeros de trabajo, y con intervención preceptiva de éstos, y en todo caso de los representantes de los trabajadores.)

## **CAPITULO XV - PRESTACIONES SOCIALES**

### **ARTICULO 60.- Seguro colectivo de accidentes**

Las Empresas afectadas por este Convenio Colectivo suscribirán pólizas de seguro colectivo a favor de todos y cada uno de sus trabajadores por un capital de 30.000€ por muerte y 36.000€ por incapacidad permanente total, absoluta y gran invalidez derivadas de accidentes sea o no laboral excepto los producidos en competiciones deportivas oficiales de vehículo de motor. Su efecto cubrirá las veinticuatro horas del día y durante todo el año.

Independientemente de este seguro, las empresas suscribirán un seguro colectivo para todos sus trabajadores para la cobertura de muerte con violencia, el capital asegurado será de 90.000 €

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

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

### **ARTICULO 61.- Ayudas hijos minusválidos**

Las Empresas abonarán a los trabajadores con hijos minusválidos la cantidad de 120.00 € mensuales, por hijo de esta condición como complemento y con independencia de la prestación que la Seguridad Social le tenga reconocida, en su caso, en concepto de ayuda para minusválidos, entendiéndose como tales los así definidos en la legislación aplicable.

En el año 2006, esta cantidad se revalorizará en el IPC. real del 2005, más un punto.

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.

### **ARTICULO 62.- Compensaciones en los supuestos de incapacidad laboral transitoria**

#### **a) Incapacidad Transitoria en caso de accidente laboral:**

Las Empresas complementarán hasta el 100% de la tabla de retribuciones del Anexo Salarial, más la parte correspondiente al plus de peligrosidad, y antigüedad 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 Transitoria en caso de enfermedad o accidente no laboral:**

- b.1) Del día 1 al 3, el 75% de la base de cotización.
- b.2) Del día 4 al 20, el 90% de la base de cotización.
- b.3) Del día 21 al 40, el 100% de la base de cotización.
- b.4) Del 41 al 60, el 90% de la base de cotización.
- b.5) Del 60 en adelante, el 75% de la base de cotización.

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

Se cobrará el 100% de la base cotizante, desde la fecha de su hospitalización, durante 60 días máximo, aunque parte de dichos días esté hospitalizado y otra parte no, y en período de recuperación ó postoperatorio, pero siempre que siga de baja.

**CAPITULO XVI - DERECHOS SINDICALES**

**ARTICULO 63.- Licencias de Representantes de los Trabajadores**

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

La reserva de horas legalmente establecida será computada anualmente. El cómputo de las horas será por años naturales y, en caso de elecciones que no coincidan con el año completo, serán las que correspondan proporcionalmente desde la fecha del inicio del mandato hasta el 31 de diciembre del primer año, y el último desde el 1.1 a la fecha de finalización del mismo. A petición escrita de los Comités de Empresa, Delegados de personal o Delegados Sindicales, podrán acumularse las horas de los representantes Legales y Sindicales 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. La utilización será por jornadas completas en bs casos de Comités de nueve o más miembros, excepto en el turno de tarde, que si no se solicitara por jornada completa. coincidirá con el inicio de la jornada y por el tiempo necesario.

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

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

- De 150 a 750 trabajadores: uno
- De 751 a 2.000 trabajadores: dos
- De 2.001 a 5.000 trabajadores: tres
- De 5001 en adelante: cuatro

El número de trabajadores a que se refiere la escala anterior es por centro de trabajo. No obstante lo anterior, cuando una empresa supere los varemos marcados en esta escala en cualquiera de sus tramos en el conjunto de la empresa, aunque no tenga en ningún centro de trabajo un número de trabajadores suficientes para elegir delegado sindical, o lo tenga solo en parte de ellos, los sindicatos podrán acogerse a realizar esta elección por el total de trabajadores de la empresa en el ámbito nacional si este fuera superior a elección del Sindicato.

Los sindicatos representativos en el seno de la empresa podrán constituir Secciones Sindicales Estatales.

Las Secciones Sindicales Estatales gozaran de los mismos derechos que otorga la LOLS y su ámbito de actuación será todo el ámbito geográfico de la empresa. En aquellas empresas que superen los 1000 trabajadores en ámbito Estatal, para aquellos sindicatos que hayan superado el 33% de representatividad, el Sº General de la S.S.E. dispondrán de un crédito horario adicional de 1760 horas anuales. Si la empresa supera los 2000 trabajadores se añadirá otro crédito igual que la S. S. E. repartirá a su entender entre los miembros de su Comisión Ejecutiva.

La S.S.E. será el interlocutor del sindicato en la empresa y su Sº General su representante. La Sección Sindical Estatal gozará también de los derechos de información que el artículo 64 del Estatuto otorga a los Comités de empresa en el ámbito nacional.

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

El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorros a la que debe ser transferida dicha cantidad. Las Empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año.

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

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

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

Las empresas concederán un crédito horario anual de 1.760 horas en el 2.005 y 1.760 horas en el 2.006 a las centrales sindicales por cada 50 delegados de personal o miembros de comité de empresa que hayan sido obtenidos por cada una de aquellas a nivel nacional, en la empresa o Grupo.

No obstante lo antes expuesto, tal crédito anual se establecerá proporcionalmente en aquellas Empresas o Grupos de Empresas en que existan un mínimo de 8 y menos de 50 miembros de Comité de Empresa o Delegados de Personal de una misma Central Sindical. De 50 en adelante se asignará un crédito de 25 horas anuales por cada delegado de personal o miembro del comité de empresa elegido.

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

## **CAPITULO XVII - RETRIBUCIONES**

### **ARTICULO 64.- Disposición General**

Las retribuciones del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo estarán constituidas por el salario base y los complementos del mismo y corresponde a la jornada normal a que se refiere el Artículo 41 del presente Convenio.

El pago del salario se efectuará por meses vencidos, hasta el día 5 de cada mes. Caso de retrasarse el pago del salario se devengará el interés Legal incrementado en dos puntos.

### **ARTICULO 65.- Anticipos.**

El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta, sin que pueda exceder del 90 por ciento del importe de su retribución total mensual de las tablas de retribución del Anexo Salarial más la antigüedad, en un plazo máximo de cuatro días hábiles desde la solicitud.

### **ARTICULO 66.- Estructura salarial**

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

- a) Sueldo base.
- b) Complementos:
  - 1) Personales:
    - \* Antigüedad.
  - 2) De puestos de Trabajo:
    - \* Peligrosidad.
    - \* Plus de actividad y especialidad.
    - \* Plus de Turnicidad.
    - \* Plus de Conducción.
    - \* Plus de trabajo nocturno.
    - \* Plus de Radioscopia.
    - \* Plus de Fines de Semana y festivos.
    - \* Plus de Residencia de Ceuta, Melilla.
    - \* Plus Euskadi.
    - \* Plus de Especialidad.
    - \* Plus de Patrón de embarcación.

- 3) Cantidad ó Calidad de Trabajo:
  - \* Horas extraordinarias.
- 4) De Vencimiento Superior al mes:
  - \* Gratificación de Navidad.
  - \* Gratificación de Julio.
  - \* Gratificación de Formación.
  - \* Beneficios.
- 5) Indemnizaciones ó Suplidos:
  - \* Plus de Distancia y Transporte.
  - \* Plus de Mantenimiento de Vestuario.

#### **ARTICULO 67.- Sueldo base**

Se entenderá por sueldo base la retribución correspondiente, en cada una de las categorías profesionales a una actividad normal, durante la jornada de trabajo fijada en este Convenio. El sueldo base se considerará siempre referido a la jornada legal establecida en este Convenio. Si por acuerdo particular de la Empresa con sus operarios se trabajará la jornada con horario restringido el sueldo base será divisible por horas, abonándose el que corresponda, que en ningún caso podrá ser inferior al correspondiente a cuatro horas diarias.

#### **ARTICULO 68.- Complemento personal de antigüedad:**

Todos los trabajadores, sin excepción de categorías, disfrutarán además de su sueldo, aumentos por años de servicio. Se establece un régimen de devengo del Complemento Personal de Antigüedad, de acuerdo con las siguientes reglas:

a) Los Trienios devengados hasta el 31/12/96 se mantendrán en las cuantías que se relacionan a continuación, sin que experimenten en el futuro incremento económico alguno y se aplicarán de acuerdo con la categoría laboral que tuviera el trabajador a la fecha final de la maduración del trienio antes del 31.12.96.

<b>TABLA DE VALORES TRIENIOS</b>	
<b>C A T E G O R I A S</b>	<b>Valor trienio</b>
<b>Personal Directivo, Titulado y Técnico</b>	
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 €
Delegado Provincial-Gerente	40,87 €
<b>Personal Administrativo</b>	
<b>A) Administrativos:</b>	
Jefe de Primera	38,17 €

Jefe de Segunda	35,35 €
Oficial de Primera	30,09 €
Oficial de Segunda	28,28 €
Azafata	25,45 €
Auxiliar	25,45 €
Telefonista	21,20 €
Aspirante	17,97 €
<b>B) Técnicos y Especialistas de Oficina:</b>	
Analista	46,99 €
Programador de Ordenadores	40,87 €
Programador / Grabador de Ordenadores	30,09 €
Delineante Proyectista	35,35 €
Delineante	30,09 €
<b>C) Comerciales:</b>	
Jefe de Ventas	38,17 €
Técnico Comercial	35,35 €
Vendedor	31,10 €
<b>Mandos Intermedios</b>	
Jefe de Tráfico	34,62 €
Jefe de Vigilancia	34,62 €
Jefe de Servicios	34,62 €
Encargado General	34,62 €
Inspector	31,80 €
<b>Personal Operativo</b>	
<b>A) Juramentado:</b>	
Vigilante Jurado-Conductor	27,61 €
Vigilante Jurado-Transporte	25,61 €
Vigilante Jurado	25,51 €
Vigilante Jurado de Explosivos	25,51 €
<b>Guarda Particular de Campo</b>	25,51 €
<b>B) No juramentado:</b>	
Guarda de Seguridad	21,28 €
Operador C.R. Alarmas	21,28 €
Contador-Pagador	21,28 €
<b>Personal de Seguridad Mecánico-Electrónica</b>	
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 €
<b>Personal de oficios Varios</b>	
Oficial de Primera	32,14 €
Oficial de Segunda	25,43 €
Ayudante	21,19 €
Peón	21,22 €
Aprendiz	17,98 €
Limpiadora	21,22 €
<b>Personal Subalterno</b>	
Conductor	25,73 €
Ordenanza	23,35 €
Almacenero	23,35 €
Botones	17,98 €

- I) A partir del 01/01/97 los aumentos a que hubiere lugar por este concepto de Complemento de Antigüedad consistirán en Quinquenios, cuyo valor para el año 2005 se indica a continuación, comenzándose a devengar desde el primer día del mes en que se cumple el quinquenio.

<b>TABLA DE VALORES QUINQUENIOS AÑO 2.005</b>	
<b>C A T E G O R I A S</b>	<b>Quinquenio</b>
<b>Personal Directivo, Titulado y Técnico</b>	
Director Gerente	74.04 €
Director Comercial	70.88 €
Director Administrativo	70.88 €
Director Técnico	70.88 €
Director de Personal	70.88 €
Jefe de Personal	62.71 €
Jefe de Seguridad	62.71 €
Titulado Superior	62.71 €
Titulado Medio	54.55 €
Delegado Provincial-Gerente	54.55 €
Jefe de Operaciones de Transporte de Fondos	54,55 €
Técnico Titulado de Formación	54,55 €
<b>Personal Administrativo</b>	
<b>A) Administrativos:</b>	
Jefe de Primera	50.94 €
Jefe de Segunda	47.18 €
Oficial de Primera	40.16 €
Oficial de Segunda	37.74 €
Azafata/o	33.96 €
Auxiliar	33.96 €
Telefonista	28.29 €
<b>B) Técnicos y Especialistas de Oficina:</b>	
Analista	62.71 €
Programador de Ordenadores	54.55 €
Formador	47.18 €
Programador / Grabador de Ordenadores	40.16 €
Delineante Proyectista	47.18 €
Delineante	40.16 €
<b>C) Comerciales:</b>	
Jefe de Ventas	50.94 €
Técnico Comercial	47.18 €
Vendedor	41.50 €
<b>Mandos Intermedios</b>	
Jefe de Tráfico	46.20 €
Jefe de Vigilancia	46.20 €
Jefe de Servicios	46.20 €
Jefe de Cámara o Tesorería	46.20 €
Encargado General	46.20 €
Encargado Formador	46.20 €
Inspector	42.45 €
<b>Personal Operativo</b>	
<b>A) Habilitado:</b>	
Jefe de Dotación de Transporte de Fondos	36.85 €
Vigilante de Seguridad de Transportes-Conductor	36.85 €
Vigilante de Seguridad de Transportes	34.17 €
Vigilante de Seguridad de Instalaciones de Transportes de Fondos	34.17 €
Vigilante de Seguridad de Transportes de Explosivos-Conductor	36.85 €
Vigilante de Seguridad de Transportes de Explosivos	34.17 €

Jefe de equipo de Vigilancia	34.17 €
Responsable de Equipo de Vigilancia	33.65 €
Responsable de Turno de Vigilancia	33.65 €
Vigilante de Seguridad	33.65 €
Vigilante de Explosivos	33.65 €
Escolta Privado	34.17 €
Guarda Particular de Campo	33.65 €
Guarda Pesca Marítima	33.65 €
Guarda de Caza	33.65 €
<b>B) No Habilitado:</b>	
Operador C.R. Alarmas	28.40 €
Contador-Pagador	28.40 €
<b>Personal de Seguridad Mecánico-Electrónica</b>	
Encargado	53.20 €
Oficial de Primera	49.54 €
Oficial de Segunda	43.73 €
Ayudante Encargado	28.79 €
Especialista	28.79 €
Revisor de Sistemas	40.22 €
<b>Personal de oficios Varios</b>	
Oficial de Primera	42.88 €
Oficial de Segunda	33.94 €
Ayudante	28.33 €
Peón	28.33 €
Limpiador/a	28.33 €
<b>Personal Subalterno</b>	
Conductor	34.34 €
Ordenanza	31.15 €
Almacenero	31.15 €
Botones	24.00 €

Para el año 2006, los anteriores importes de quinquenios se incrementarán en el IPC real del 2005 más un punto.

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.

#### **ARTICULO 69.- Complementos de puesto de trabajo**

a) **Peligrosidad.-** Para todas las categorías en que este complemento figuraba en el anexo salarial en las tablas del 2004, dicho complemento se sumará en el año 2005 al salario base.

a.1.) Los Vigilantes de Seguridad de Vigilancia cuando realicen servicio con arma de fuego reglamentaria percibirán un plus de peligrosidad durante el año 2005 de 70.00 €. al mes o un precio por hora de 0.44 €, con un máximo de 160 horas al mes en 2005. Para el año 2006, el complemento de peligrosidad se sumará en su totalidad al salario base y se cobrará tanto si se trabaja sin arma como con ella.

b) **Plus de actividad y especialidad del transporte de fondos.-** El personal operativo del transporte de fondos, habilitado y no habilitado percibirá 150 € mensuales debido a las nuevas especialidades que estos trabajadores vienen realizando y a los avances tecnológicos.

c) **Plus de Actividad.-** Dicho plus se abonará a los trabajadores de las categorías a las cuales se les hace figurar en el Anexo del presente Convenio.

**d) Plus de Radioscopia.-** El vigilante de seguridad que utilice la Radioscopia en la prestación de sus servicios, percibirá como complemento de tal puesto de trabajo, mientras realice el mismo, la cantidad de 1,21 € por hora efectiva de trabajo, con un máximo mensual de 194.90 €. Este complemento no será abonable en las gratificaciones extraordinarias ni en la mensualidad de vacaciones.

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

**e) Plus de Turnicidad.-** Lo percibirán los trabajadores afectados por este Convenio que trabajen en régimen de turnos de mañana, tarde y noche, de mañana y tarde, de mañana y noche ó de tarde y noche. Por tal concepto se percibirá la cantidad de 30.00 €, mensualmente cualquiera que sea el número de días trabajados en el mes. En el año 2006, esta cantidad se revalorizará en el IPC. real del 2005, más un punto.

**f) Plus de Conducción.-** Lo percibirán los trabajadores afectados por este Convenio que por necesidad del servicio conduzcan un Vehículo o una Motocicleta percibirán en concepto de Plus de Conducción 60 €. En el año 2006, esta cantidad se revalorizará en el IPC. real del 2005, más un punto.

**g) Plus de canero.-** Los trabajadores que en el desempeño de su trabajo, lo hagan acompañados y asistidos para el mismo de un perro, percibirán un complemento salarial de 120 €.

**h) Plus de Trabajo Nocturno.-** Se fija un plus de Trabajo Nocturno por hora trabajada. De acuerdo con el Art. 41 del presente Convenio Colectivo, se entenderá por trabajo nocturno el comprendido entre las veintidós horas y las seis horas del día siguiente. Si las horas trabajadas en jornada nocturna fueran de cuatro o más horas, se abonará el plus correspondiente a la jornada trabajada, con máximo de ocho horas.

Para el período comprendido entre el 1 de Enero y el 31 de Diciembre de 2005 cada hora nocturna trabajada se abonará con los valores que se indican en la siguiente tabla:

Subir al 25%

<b>TABLA DE VALORES HORAS NOCTURNAS AÑO 2.005</b>	
<b>C A T E G O R I A S</b>	<b>2.005</b>
<b>Personal Administrativo</b>	
<b>A) Administrativos:</b>	
Jefe de Primera	01.36 €
Jefe de Segunda	01.24 €
Oficial de Primera	01.06 €
Oficial de Segunda	01.01 €
Azafata	00.90 €
Auxiliar	00.90 €
Telefonista	00.75 €
<b>B) Técnicos y Especialistas de Oficina:</b>	
Programador de Ordenadores	01.46 €
Programador / Grabador de Ordenadores	01.06 €
Delineante Proyectista	01.23 €
Delineante	01.06 €
<b>C) Comerciales:</b>	
Jefe de Ventas	01.36 €
Técnico Comercial	01.24 €
Vendedor	01.09 €
<b>Mandos Intermedios</b>	
Jefe de Tráfico	01.22 €
Jefe de Vigilancia	01.22 €

Jefe de Servicios	01.22 €
Jefe de Cámara o Tesorería	01.22 €
Encargado General	01.22 €
Inspector	01.22 €
<b>Personal Operativo</b>	
<b>A) Habilitado:</b>	
Jefe de dotación de Transporte de Fondos	00.98 €
Vigilante de Seguridad de Transportes-Conductor	01.08 €
Vigilante de Seguridad de Transportes	00.98 €
Vigilante de Seguridad de Instalaciones de Transportes de Fondos	00.99 €
Vigilante de Seguridad de Transportes de Explosivos-Conductor	01.08 €
Vigilante de Seguridad de Transportes de Explosivos	00.98 €
Jefe de equipo de vigilancia	00.98 €
Responsable de equipo	00.97 €
Responsable de turno	00.97 €
Vigilante de Seguridad	00.97 €
Vigilante de Explosivos	00.97 €
Escolta privado	00.98 €
Guarda Particular de Campo	00.97 €
Guarda Pesca Marítima	00.97 €
Guarda de Caza	00.97 €
<b>B) No Habilitado:</b>	
Operador C.R. Alarmas	00.76 €
Contador-Pagador	00.83 €
<b>Personal de Seguridad Mecánico-Electrónica</b>	
Encargado	01.41 €
Oficial de Primera	01.30 €
Oficial de Segunda	01.12 €
Ayudante Encargado	00.76 €
Especialista	00.76 €
Revisor de Sistemas	01.06 €
<b>Personal de oficios Varios</b>	
Oficial	01.16 €
Ayudante	00.75 €
Peón	00.75 €
Limpiador/a	00.75 €
<b>Personal Subalterno</b>	
Conductor	00.90 €
Ordenanza	00.83 €
Almacenero	00.83 €
Botones	00.64 €

**i) Plus Fin de semana y Festivos.**

Teniendo en cuenta que los fines de semana y festivos del año son habitualmente días laborables normales en el cuadrante de los trabajadores afectados por este convenio, se acuerda abonar a estos trabajadores un Plus por hora efectiva trabajada de 1.00 € durante los sábados, domingos y festivos, excepto a la categoría de Escolta Privado que será de 2 €. A efectos de computo será a partir de las 00'00 horas del sábado a las 24'00 del domingo y en los festivos de las 00'00 horas a las 24'00 horas de dichos días trabajados. A los efectos de los días festivos, se tendrán en cuenta los nacionales, autonómicos y locales señalados para cada año, correspondientes al lugar de trabajo donde el trabajador preste servicio, independientemente del centro de trabajo donde esté dado de alta.

**j) Plus de centros especiales.-** Los trabajadores que presten servicio en las siguientes instalaciones percibirán un complemento de cuando menos 120 € por mes trabajado, percibiéndolo también en pagas extraordinarias y en vacaciones:

Infraestructuras ferroviarias, Metro, Centros sanitarios, nucleares, centros de menores, aeropuertos, puertos, centros de tratamiento de residuos urbanos e industriales y centros de producción y transformación de energía.

**k) Plus de patrón de embarcación.-** Se abonará a los Guardas Particulares de Campo (Guardapesca marítimo), que para desempeñar sus funciones en el puesto de trabajo, le sea requisito imprescindible el conocimiento y manejo de una embarcación con la titulación correspondiente, siendo la cantidad a abonar por las empresas en este concepto de 100 € y mientras desempeñe sus funciones en el lugar de trabajo que se necesite este requisito.

(En el año siguiente de negociación del presente convenio (2006), los anteriores pluses a), b), c), d), e), f), g), h), j) y k). se incrementarán en el IPC real del año 2005 más un punto.

#### **l) Plus de Residencia de Ceuta y Melilla.**

Se abonará un Plus mensual de Residencia equivalente al 25% del Salario Base de su categoría a los trabajadores que residan en las provincias de Ceuta y Melilla. Dicho plus no será abonable en las gratificaciones extraordinarias de Navidad, Julio y Beneficios, y no podrá ser absorbido o compensado con las retribuciones voluntarias superiores que establecieran las empresas a favor de los mismos, todo ello de acuerdo con lo dispuesto en la O.M. de 11 de noviembre de 1958.

#### **m) Plus Euskadi.**

Se abonará un Plus mensual de 250 € a los Escoltas Privados, y de 180 € para el resto de Personal Operativo Habilitado, que desarrollen sus funciones en el País Vasco, debido a las especiales condiciones de peligrosidad actualmente existentes en el mismo.

Esté Plus sólo se percibirá en tanto dure la situación que lo genera, dejando de percibirse en el momento que las circunstancias sociales en el País Vasco se normalicen.

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

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

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

**1.- GRATIFICACION DE JULIO Y NAVIDAD.-** El personal al servicio de las Empresas de Seguridad percibirá dos gratificaciones extraordinarias con los devengos y fechas de pago siguientes:

**1.1 Gratificación de Julio:** Se devengará del 1 de Julio al 30 de Junio. Independientemente de la finalización de su devengo, el pago se realizará entre el 13 y el 15 de Julio. El importe de esta gratificación será de una mensualidad de la columna de "total" correspondiente al anexo salarial y por los mismos conceptos, incluyendo el complemento personal de Antigüedad, así como la parte proporcional del Plus de Peligrosidad correspondiente al tiempo trabajado con armas durante su devengo.

**1.2 Gratificación de Navidad:** Se devengará del 1 de Enero al 31 de Diciembre. Independientemente de la finalización de su devengo, el pago se realizará entre el 13 y el 15 de Diciembre. El importe de esta gratificación será de una mensualidad de la columna del "total" correspondiente al anexo salarial y por los mismos conceptos, incluyendo el complemento personal de Antigüedad, así como la parte proporcional del plus de peligrosidad correspondiente al tiempo trabajado con armas durante su devengo.

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

**2. GRATIFICACION DE BENEFICIOS.-** Todos los trabajadores de las Empresas de Seguridad sujetas a este Convenio, cualquiera que sea la modalidad de su contrato de trabajo, tendrá el derecho al percibo, en concepto de beneficios, de una cantidad equivalente a una mensualidad de la columna de "total", correspondiente al anexo del año anterior al del mes del percibo, incluyendo antigüedad, así como la parte proporcional del plus de peligrosidad correspondiente al tiempo trabajado con armas durante su devengo. La participación en beneficios se devengará anualmente del 1 de Enero al 31 de Diciembre, y se abonará, por años vencidos, entre el 13 y el 15 de Marzo del año siguiente. Los trabajadores que al 31 de Diciembre lleven menos de un año al servicio de la Empresa o que cesen durante el año, tendrán derecho igualmente a percibir la parte proporcional correspondiente al tiempo trabajado, ya que su devengo se computará por años naturales.

**3. GRATIFICACIÓN DE FORMACIÓN.-** Todos los trabajadores de las Empresas de Seguridad sujetas a este Convenio, cualquiera que sea la modalidad de su contrato de trabajo, tendrán derecho al percibo, en concepto de Formación, de una cantidad equivalente a 180.00 € que compensará el tiempo dedicado a la formación obligatoria (20 horas anuales). Se abonará, entre el 13 y el 15 de Septiembre de cada año sin importar la fecha en que el Reciclaje se realice. Esta cantidad está sujeta a la variabilidad de las horas legalmente establecidas para la formación, pudiendo ser modificado su importe final en virtud de las horas que se pudiesen establecer.

#### **ARTICULO 72.- Complementos de Indemnizaciones o Suplidos**

a) Plus de Distancia y Transporte.- Se establece como compensación a los gastos de desplazamiento y medios de transporte dentro de la localidad, así como desde el domicilio a los centros de trabajo y su regreso. Su cuantía, en cómputo anual de 1.131,27 € para 2005 y 2006, y redistribuida en quince pagas, se establece en la columna correspondiente en el Anexo Salarial. Para el año 2006 el incremento previsto en el presente Convenio (I.P.C. más 1 punto) se aplicará a este concepto y se sumará al salario base, permaneciendo este concepto como cantidad fija.

b) Plus de Mantenimiento de Vestuario.- Se establece como compensación de gastos que obligatoriamente correrán a cargo del trabajador, por limpieza y conservación del vestuario, calzado, correajes, y demás prendas que componen su uniformidad, considerándose a estos efectos, como indemnización por mantenimiento de vestuario. Su cuantía, según categoría, en cómputo anual, y redistribuida en quince pagas, se establece en la columna correspondiente en el Anexo Salarial. Para el año 2006 el incremento previsto en el presente Convenio (I.P.C. más 1 punto) se aplicará a este concepto y se sumará al salario base, permaneciendo este concepto como cantidad fija.

#### **ARTICULO 73.- Cuantía de las Retribuciones**

La cuantía de las retribuciones y sus conceptos, aplicables a partir del 1 de enero al 31 de diciembre de 2005, para las distintas categorías, es la que figura en las tablas del ANEXO salarial del presente Convenio Colectivo.

Para el año 2006, el total de la tabla de retribuciones para todas las categorías, con efectos de 1 de enero, tendrán los incrementos del IPC real del 2005 más un punto.

Para realizar los incrementos previstos, ambas partes acuerdan reunirse a través de la Comisión Paritaria de seguimiento del Convenio, tan pronto sean conocidos los I.P.C. reales correspondiente al año 2005 para determinar las retribuciones del año 2006, así como la distribución y la confección de las tablas y la revisión del resto de conceptos según lo previsto en el presente convenio.

#### **ARTICULO 74.- Pacto de Repercusión en Precios y Competencia Desleal**

Ambas representaciones hacen constar expresamente que las condiciones económicas pactadas en este Convenio tendrán repercusión en los precios de los servicios.  
Se considerará competencia desleal, con las consecuencias derivadas en la legislación vigente las ofertas comerciales realizadas por las Empresas que sean inferiores a los costes del presente Convenio. A estos efectos se estimaran costes mínimos repercutibles los siguientes:

	<b>Vigilante Seguridad Sin Arma</b>	<b>Vigilante Seguridad Con Arma</b>
Coste hora Convenio	13.43 €	14.96 €
Coste hora Nocturna	01.31 €	01.31 €
Coste hora Festiva	01.06 €	01.06 €
Antigüedad Tríenios	00.29 €	00.29 €
Antigüedad Quinquenios	00.39 €	00.39 €

Estos costes, en los que no está incluido el IVA, se actualizarán anualmente por parte de la Comisión Paritaria de Seguimiento del Convenio para el año 2006.

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

#### **ARTICULO 75.- Uniformidad**

Las Empresas facilitarán cada dos años al personal operativo las siguientes prendas de uniforme: tres camisas de verano, tres camisas de invierno, una corbata, dos chaquetillas o dos jerseys, dos pantalones de invierno y dos pantalones de verano.

Igualmente se facilitará cada año un par de zapatos o botas.

A parte de todo lo anterior, a los Guardas Particulares de Campo, se le entregarán un Sombrero, un par de Botas y un Ceñidor.

A los Escoltas Privados cada año se les facilitarán dos trajes de invierno, dos trajes de verano, cuatro camisas de invierno, cuatro camisas de verano, cuatro corbatas, dos pares de zapatos de invierno y dos pares de zapatos de verano.

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

Las demás prendas de equipo se renovarán cuando se deterioren.

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

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

#### **ARTICULO 76.- Premio de vinculación.**

Las empresas abonarán a los trabajadores que al cumplir las edades que a continuación se relacionan, y acepten la propuesta de aquéllas de causar baja en las mismas o de acogerse a la jubilación parcial regulada en el artículo 78, un premio de vinculación por el importe que se indica seguidamente:

<b>EDAD</b>	
<b>60</b>	<b>6701.62 €</b>
<b>61</b>	<b>6348.90 €</b>
<b>62</b>	<b>5996.19 €</b>
<b>63</b>	<b>5643.47 €</b>

Para los años 2006, las anteriores cantidades se revisarán en el IPC real resultante en el año 2005 Más un punto.

Estos importes se liquidarán con el último recibo salarial que se abone al trabajador o en el momento en que pase a jubilación parcial.

#### **ARTICULO 77.- Jubilación anticipada a los 64 años.**

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

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

- 1) Haber cumplido sesenta y cuatro años o más de edad.
- 2) Reunir el trabajador jubilado los requisitos, salvo la edad, que para tener derecho a la pensión de jubilación se establecen en las disposiciones reguladoras del Régimen General de la Seguridad Social.
- 3) Sustituir la Empresa al trabajador que se jubila por otro trabajador que sea titular del derecho a cualquiera de las prestaciones económicas por desempleo o jo-ven demandante de empleo, entre 18 y 29 años de edad o parados de larga duración, sin perjuicio, en su caso, del cumplimiento simultáneo de las condiciones exigidas por la normativa especial de Vigilantes de Seguridad que esté en vigor en cada momento.
- 4) Que el nuevo contrato suscrito por el trabajador sea de idéntica naturaleza al que se extingue por jubilación del trabajador.

#### **ARTICULO 78.- Aplicación de la Jubilación a tiempo parcial y del Contrato de Relevó**

1º Los trabajadores, a partir de los 60 años tendrán derecho a jubilarse acogiéndose para ello a una jubilación parcial del 85% de jornada estipulada para cada año de vigencia, al amparo del real Decreto 1131/2002 del 31 de Octubre.

2º La empresa fijará, la jornada anual a trabajar en la parte del 15% durante el periodo de vacaciones, continuando el trabajador de alta y cotizando hasta alcanzar la edad de 65 años.

3º Respecto del trabajador contratado o relevista se le contratará con un contrato a tiempo completo.

4º El trabajador contratado/ relevista, sino fuera posible inicialmente, pasará a tener un contrato fijo desde el primer momento en que esto sea posible.

#### **ARTICULO 79.- Asistencia Jurídica**

Las Empresas afectadas por el presente Convenio, asumirán la asistencia legal a aquellos trabajadores que en calidad de acusados o denunciados se vean incurso en procesos penales instruidos por ocasión de acciones realizadas en el cumplimiento de las funciones encomendadas por la Empresa, con independencia de que con posterioridad el trabajador cause baja en la misma, todo ello de acuerdo con lo previsto en el artículo 46 apartado d), y ello siempre que hayan comunicado tal situación en los 10 días siguientes a la recepción de la primera comunicación.

#### **ARTICULO 80.-**

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

#### **ARTICULO 81.- Póliza de Responsabilidad Civil**

Las Empresas adscritas al presente Convenio vendrán obligadas a suscribir Póliza de Seguro de Responsabilidad Civil por importe de al menos 150.250 €, con los efectos y consecuencias comprendidas en la Ley del Contrato de Seguro.

#### **ARTICULO 82.- Concurrencia de Convenios**

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

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

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

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

#### **ARTÍCULO 83.- Inaplicación de Tablas Salariales:**

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

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

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

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

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

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

### **CAPITULO XVIII – TRANSPORTE DE FONDOS, MANIPULADO Y RECUENTO: CUESTIONES ESPECIFICAS.**

#### **ARTICULO 84.- Subrogación de servicios en el Transporte de Fondos, Manipulado y Recuento**

Dadas las especiales características y circunstancias de la actividad del transporte de fondos, manipulado y recuento, que exigen la movilidad de los trabajadores de unos a otros puestos de trabajo, este artículo tiene como finalidad garantizar la estabilidad en el empleo de los trabajadores de este sector, en base a la siguiente normativa:

#### **A) Servicios de Transportes de Fondos, Manipulado y Recuento:**

La empresa cesante determinará, de acuerdo con la representación de los trabajadores, el número de servicios que se hubiesen realizado en las entidades objeto de la Subrogación, durante los siete meses inmediatamente anteriores a la fecha de la subrogación, entendiendo como servicio cada una de las operaciones que se realicen independientemente de que sea al mismo cliente o clientes distintos. Tales servicios computarán para determinar el número de trabajadores que deben ser subrogados de acuerdo con las siguientes reglas y supuestos:

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

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

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

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

La población es la referida a la ciudad donde se encuentra el centro de trabajo de la Empresa cedente del Servicio.

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

a) La cantidad resultante, que es la jornada mensual a subrogar, se dividirá entre 1.760 horas para el año 2005 y 1.760 horas para 2006, siendo el cociente de dicha operación el número de trabajadores que deben ser subrogados, multiplicado por la dotación del vehículo blindado.

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

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

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

c) Para la determinación de los trabajadores a subrogar, tendrán preferencia los trabajadores voluntarios. En el supuesto de que el número de voluntarios exceda el número de trabajadores a subrogar se efectuara un sorteo entre ellos exclusivamente. Si la situación fuera contraria, es decir menor número de voluntarios que trabajadores a subrogar o no hubiera voluntarios, se estará a lo que decida la asamblea de trabajadores, en votación secreta, en cuanto a proceder a un sorteo por categorías o a intentar llegar a un acuerdo con la Dirección de la empresa. En el supuesto que el resultado de la votación fuese el de negociar un acuerdo con la Dirección de la empresa, y este no se alcanzase, se procederá a realizar un sorteo, por categorías, en presencia de todos los trabajadores que lo deseen.

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

#### **Contadores-Pagadores:**

Dado que la pérdida del servicio de Transporte de Fondos, suele llevar aparejado implícita pérdida en el contaje y manipulado de efectivo, y al objeto de preservar la estabilidad del empleo de los trabajadores, se subrogará un Contador-Pagador por cada 2.500 € de facturación de media mensual, durante los últimos 7 meses, utilizándose el mismo procedimiento de elección sobre los afectados que en el apartado anterior.

Podrán acumularse las sucesivas pérdidas en el contaje y manipulación de efectivo dentro del plazo de un año.

## **B) Obligaciones de las Empresas cesante y adjudicataria:**

### **B.1 ADJUDICATARIA CESANTE:** La Empresa cesante en el servicio:

1.- Deberá notificar por escrito al personal afectado la resolución del contrato de arrendamiento de servicios con quince días de antelación, así como el nombre de la nueva adjudicataria, tan pronto tenga conocimiento formal de una y otra.

2.- Deberá poner a disposición de la nueva adjudicataria, con antelación mínima de tres días hábiles a que ésta dé comienzo a la prestación del servicio, la documentación que más adelante se relaciona.

a) Certificación en la que deberá constar trabajadores afectados por la subrogación, con nombre y apellidos, fecha de nacimiento, nombre de los padres; estado civil; D.N.I.; número de afiliación a la Seguridad Social; situación familiar (Nº de hijos), naturaleza de los contratos de trabajo y categoría profesional.

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

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

d) Fotocopia de los contratos de trabajo suscritos, cuando se hayan concertado por escrito, fotocopia de todos los acuerdos o pactos de empresa que tengan los trabajadores afectados como condición más beneficiosa, así como fotocopia del calendario vacacional, debiendo constar las disfrutadas y las pendientes de disfrutar. Así mismo se notificará a la nueva empresa las cuotas sindicales en nómina, si las hubiera, que la nueva adjudicataria deberá continuar efectuando, transfiriéndolas al sindicato en cuestión.

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

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

3. Deberá atender, como único y exclusivo obligado:

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

b) La liquidación por todos los conceptos, incluidas vacaciones.

4. Podrá ofertar a los trabajadores objeto de subrogación la permanencia en la empresa, antes de que se inicie el procedimiento de designación de los trabajadores a subrogar, previsto en el apartado A.

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

## **B.2. NUEVA ADJUDICATARIA:** La Empresa adjudicataria del servicio:

- 1.- Deberá respetar al trabajador todos los derechos laborales que tuviese reconocidos en su anterior empresa, incluida la antigüedad y las vacaciones pendientes de disfrutar según el calendario de vacaciones que tuviera adjudicado en la empresa cesante. Sin que ello implique renuncia alguna para el trabajador de aquellos Derechos que no hubieran sido reconocidos por la Empresa Cesante.
- 2.- En el supuesto de que la empresa adjudicataria no tuviera Delegación, base o departamento de manipulado y recuento en la localidad donde prestaban servicio en la empresa cesante los trabajadores subrogados, ésta (empresa adjudicataria) deberá correr con todos los gastos que el desplazamiento a otra localidad ocasione a los trabajadores, incluyendo transporte y/o kilometraje, y computándose el tiempo empleado en el desplazamiento, tanto de ida como de vuelta, como tiempo efectivo de trabajo.
- 3.- No desaparece el carácter vinculante de la subrogación en el caso de que el arrendatario del servicio suspendiese o redujese el mismo, por un período no superior a doce meses, si la empresa cesante o los trabajadores, cuyos contratos de trabajo se hubiesen resuelto, o no, por motivo de esta suspensión o reducción, probasen, dentro de los 90 días siguientes a la terminación del plazo citado, que el servicio se hubiese reiniciado o ampliado por ésta o por otra empresa.

## **B.3. EMPRESAS ADJUDICATARIA Y CESANTE.**

En todo caso, ambas empresas cesante y adjudicataria, se comprometen a que, en el proceso de subrogación, ninguno de los trabajadores afectados por el mismo, sufra menoscabo en sus derechos, permaneciendo en la empresa cesante hasta la total resolución del posible conflicto relacionado con dicha subrogación.

## **ARTICULO 85.- Lugar de Trabajo en el Transporte de Fondos, Manipulado y Recuento**

El lugar de trabajo del personal de transporte de fondos, manipulado y recuento será el correspondiente a donde estén situadas las instalaciones de la empresa.

## **ARTICULO 86.- Jornada de Trabajo y Calendario Laboral en el Transporte de Fondos, Manipulado y Recuento**

La jornada de trabajo, para el año 2005, será de 1.760 horas anuales de trabajo efectivo en cómputo diario a razón de dividir la jornada anual entre los días efectivos de trabajo del calendario laboral que se pacte. Para el 2006, será de 1.760 horas anuales, y con los mismos criterios.

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 el caso de especial urgencia o perentoria necesidad.

La jornada de trabajo del Transporte, manipulado y recuento será en jornada continua.

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

Cuando la jornada laboral continua ordinaria de un trabajador, establecida en el calendario laboral de su centro de trabajo, exceda de media hora se le abonará una dieta equivalente a

una comida, con independencia de la remuneración establecida en el capítulo sobre horas extraordinarias.

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

Las jornadas de trabajo o calendario laboral para el Transporte de Fondos y manipulado, se fijarán anualmente y con dos meses 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, días festivos, que serán las fiestas de ámbito nacional, de cada comunidad, locales y domingos, más los días recuperables si así se pactara, así como la hora de entrada y de salida, quedando garantizada la jornada diaria que se pacte en el calendario laboral. Cada trabajador recibirá copia de su calendario anual.

#### **ARTICULO 87.- Prolongación de jornada en el Transporte de Fondos, Manipulado y Recuento**

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada ordinaria establecida en este Convenio Colectivo y realizadas voluntariamente por el trabajador.

Durante el Año 2.005 regirán los importes establecidos en el artículo 42 del presente convenio.

Para el año 2.006 los valores de las horas extraordinarias se incrementarán en la cuantía prevista en el artículo 73.

El valor asignado a las denominadas en la tabla "horas festivas" del artículo 42, para todo el personal del transporte de fondos, manipulado y recuento, será aplicable a las horas extraordinarias que se realicen en los días de descanso del trabajador y al período de tiempo que exceda de la jornada continuada ordinaria de trabajo establecida.

Si bien la realización de horas extraordinarias es de libre aceptación del trabajador, sólo de manera excepcional y debido a causas de especial urgencia o perentoria necesidad, ajenas a la voluntad del trabajador, se podrá exceder la jornada pactada en el Calendario Laboral en una hora como máximo, sin superar en ningún caso las 9 horas de jornada.

Superado el plazo establecido en el párrafo anterior para la llegada del relevo o la finalización del servicio del Transporte de Fondos (una hora), el trabajador podrá marcharse o la dotación del vehículo blindado podrá regresar a base y finalizar así su servicio sin que esto se considere abandono de servicio o cualquier otra falta.

#### **ARTICULO 88.- Vacaciones en el Transporte de Fondos, Manipulado y Recuento**

Todos los trabajadores de Transporte de Fondos, manipulado y recuento disfrutarán vacaciones retribuidas, con arreglo a las condiciones siguientes:

1 . Tendrán una duración de treinta y cuatro días naturales o 29 laborables, según decisión de los Representantes de los trabajadores de cada centro de trabajo, pudiendo optar por una fórmula u otra para cada una de las categorías o turnos, y siguiendo criterios de no discriminación y aplicación de norma más favorable para el trabajador. Todo el personal de las Empresas sujetas a este Convenio Colectivo que lleve un año al servicio de las mismas, tendrá derecho, al menos, a que la mitad se tomen entre la segunda quincena de junio y la primera quincena de septiembre.

2 . Se abonarán por el "total" de la Tabla de Retribuciones del Anexo Salarial, y por los conceptos comprendidos en ella, más el Complemento Personal de Antigüedad (Trieños - Quinquenios).

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

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

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

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

#### **ARTICULO 89.- Situaciones especiales.**

1. La retirada temporal del Permiso de conducir al Vigilante de Seguridad de Transporte Conductor, por un periodo de hasta un año, supondrá su pase a la categoría inmediata inferior con la retribución propia de su categoría, reincorporándose a su categoría una vez recuperado el mismo.
2. La retirada del Permiso de Conducir al Vigilante de Seguridad de Transporte Conductor, a partir del primer año, supondrá su pase a la categoría inmediata inferior con la retribución propia de la misma.

#### **ARTICULO 90.- Multas de Tráfico.**

Las Empresas de Transporte de Fondos estarán obligadas a abonar todas las multas de tráfico, impuestas a los conductores empleados en las mismas y con vehículos también propiedad de estas, por estacionamiento indebido, parada prohibida, etc., que resulten de la actividad de seguridad que le es propia (entregas de valores, recogidas, etc.) y con ocasión de las mismas.

#### **ARTÍCULO 91.- Seguro de protección individual del Permiso de Conducir**

Las empresas de transportes de fondos estarán obligadas a suscribir y abonar un seguro de protección de los Permisos de Conducir de los Vigilantes de Seguridad de Transporte Conductores que garantice una prestación económica no inferior a 900 € mensuales netos durante todo el tiempo que dure la retira del Permiso de Conducir.

#### **ARTÍCULO 92.- Derecho de preferencia para ser nombrado Jefe de Dotación de Transporte de Fondos**

Los trabajadores que con fecha 1 de enero de 2005 vengán desarrollando las funciones correspondiente a la nueva categoría de Jefe de Dotación de Transporte de Fondos (antiguo plus de Jefe o Responsable de Equipo) durante los últimos 6 meses consecutivos o 12 meses alternos en los últimos 3 años, pasarán directamente a dicha categoría.

A partir del 1 de enero de 2005 el procedimiento será el siguiente:

1º. Se solicitará por la empresa trabajadores voluntarios entre su plantilla, que reúnan los requisitos legales para ser nombrados.

2º. Se elaborará un listado con los trabajadores voluntarios presentados y, de acuerdo con las necesidades de la empresa, se nombrarán los Jefes de Dotación de Transporte de Fondos por riguroso orden de antigüedad entre ellos.

3º. Si algún trabajador aspirante a Jefe de Dotación de Transporte de Fondos decidiese retirarse del listado de voluntarios, no podrá volver a incluirse en dicho listado hasta que hayan sido nombrados Jefe de Dotación de Transporte de Fondos todos los trabajadores incluidos en el listado en el momento de solicitar su exclusión del mismo, salvo que pudieran causar baja con posterioridad.

4º. El listado del punto 2º estará permanentemente actualizado y expuesto en lugar bien visible a disposición de los trabajadores.

#### **ARTICULO 93.-**

Para cualquier cuestión no contemplada en este Capítulo se estará a lo previsto en el Capítulo correspondiente del presente Convenio.

#### **DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA.- Derecho de Preferencia al Uso de Arma.**

Los trabajadores que con fecha 1 de enero de 1994 hubiesen tenido reconocida la categoría profesional de Vigilante Jurado de Seguridad tendrán prioridad para ocupar estos puestos de trabajo vacantes y/o de nueva creación que se realicen con arma y que se produzcan dentro de la localidad definida en los términos del Art. 35 de este Convenio.

En el supuesto que la empresa asignara un puesto de trabajo con arma a algún trabajador que no tuviera reconocida la citada categoría de Vigilante Jurado en 01/01/94, el trabajador que sí la tuviese reconocida y estuviese prestando servicios sin arma tendrá derecho a percibir el plus de peligrosidad en los términos previstos en este Convenio. De ser varios los trabajadores en cualquiera de estas situaciones, tendrá preferencia para cubrir la plaza el trabajador que tenga reconocida en nómina mayor antigüedad.

Las Empresas y los Representantes de los Trabajadores podrán reunirse para tratar situaciones relacionadas con este aspecto, pudiendo acordar condiciones más beneficiosas para ambas partes, cuando circunstancias especiales así lo aconsejen.

#### **DISPOSICION ADICIONAL SEGUNDA. VALOR DE LA HORA ORDINARIA.**

El valor de la hora ordinaria de trabajo, para todas las categorías, será el resultante de multiplicar la suma de todos los conceptos salariales que perciba el trabajador, exceptuando el plus de transporte y el de vestuario, por quince y dividiendo el resultado por la jornada de trabajo anual establecida en el presente convenio.

En el supuesto de que el valor de la hora ordinaria de trabajo correspondiente a un trabajador fuese superior al valor de la hora extraordinaria se abonará, al menos, el valor correspondiente a la hora ordinaria.

#### **DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA. CATEGORÍAS A EXTINGUIR.**

Los trabajadores que a la entrada en vigor del presente Convenio ostenten categorías del anterior Convenio, 2002 - 2004, que desaparecen en este, pasarán a la categoría superior correspondiente.

#### **DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA. RESOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS.**

Las partes firmantes del presente Convenio, acuerdan someterse al acuerdo Interconfederal de Solución Extrajudicial de conflictos (A.S.E.C.), en los distintos desarrollos que este acuerdo tiene o pueda tener en las diferentes Comunidades Autónomas.

#### **DISPOSICION FINAL ÚNICA**

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