FTSP-USO
Federación TRABAJADORES SEGURIDAD PRIVADA

C/ Príncipe de Vergara, 13 - 7ª Planta
28001 Madrid

Tlfn.: 91.577 41 13 - Fax.: 91.577 29 59
www.ftspuso.es

Afiliada a: UNI global union

INDICE

CAPÍTULO I

Objeto y ámbito

Artículo 1. Ámbito de aplicación.
Artículo 2. Ámbito territorial.
Artículo 3. Ámbito funcional.
Artículo 4. Ámbito temporal.
Artículo 5. Denuncia.
Artículo 6. Ámbito personal.
Artículo 6 (bis). Principio de Igualdad.
Artículo 7. Unidad de convenio y vinculación a la totalidad.
Artículo 8. Compensación, absorción y garantía «ad personam».
Artículo 9. Comisión Paritaria.

CAPÍTULO II

Organización del Trabajo

Artículo 10. Principios Generales.
Artículo 11. Normas.

CAPÍTULO III

Prestación del Trabajo

Artículo 12. Formación.
Artículo 13. Confidencialidad Profesional.
Artículo 14. Subrogación de servicios.

CAPÍTULO IV

Clasificación Profesional

Sección 1. Clasificación según la permanencia

Artículo 15. Contratación Temporal.
Artículo 16. Contratos Indefinidos.

Sección 2. Clasificación según la función

Artículo 17. Normas Generales
Artículo 18. Clasificación General.
Artículo 19. Personal directivo, titulado y técnico.
Artículo 20. Personal Administrativo.
Artículo 21. Personal de Mandos Intermedios.
Artículo 22. Personal Operativo.
Artículo 23. Personal de Seguridad Mecánico-Electrónica.
Artículo 24. Personal de Oficios Varios.
Artículo 25. Personal Subalterno.

CAPÍTULO V

Ingresos

Artículo 26. Normas Generales.
Artículo 27. Condiciones de Ingreso.
Artículo 28. Contratos
Artículo 29. Período de prueba
Artículo 30. Reconocimiento Médico.

CAPÍTULO VI

Ascensos, Provisión de Vacantes, Plantillas y Escalafones

Artículo 31. Ascensos y provisión de vacantes.
Artículo 32. Política de Estabilidad en el Empleo.
Artículo 33. Escalafones.
Artículo 34. Asignación de categoría a los puestos de trabajo.

CAPÍTULO VII

Lugar de Trabajo, Traslados y Cambios de Puesto

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

CAPÍTULO VIII

Trabajos de Superior e Inferior Categoría

Artículo 39. Movilidad Funcional.

CAPÍTULO IX

Causas de Extinción del Contrato de Trabajo

Artículo 40. Terminación de la Relación Laboral.

CAPÍTULO X

Jornada de Trabajo, Descansos y Vacaciones

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

CAPÍTULO XI

Licencias y Excedencias

Artículo 46. Licencias.
Artículo 47. Licencias Sindicales
Artículo 48. Excedencia Voluntaria
Artículo 49. Excedencia Especial.
Artículo 50. Permisos sin sueldo.

CAPÍTULO XII

Seguridad y Salud

Artículo 51. Seguridad y salud en el trabajo.

CAPÍTULO XIII

Faltas y Sanciones

Artículo 52. *Faltas del Personal.*

Artículo 53. Faltas Leves
Artículo 54. Faltas Graves
Artículo 55. Faltas muy Graves
Artículo 56. Sanciones.
Artículo 57. Prescripción.
Artículo 58. Abuso de autoridad.

CAPÍTULO XIV

Premios

Artículo 59. Premios.

CAPÍTULO XV

Prestaciones Sociales

Artículo 60. Seguro colectivo de accidentes.
Artículo 61. Ayudas a hijos y cónyuge discapacitados.
Artículo 62. Compensaciones en los supuestos de incapacidad temporal.

CAPÍTULO XVI

Derechos Sindicales

Artículo 63. Licencias de Representantes de los Trabajadores.

cve: BOE-A-2013-4391

C/ Príncipe de Vergara, 13 - 7ª Planta
28001 Madrid

Tlfn.: 91.577 41 13 - Fax.: 91.577 29 59
www.ftspuso.es

CAPÍTULO XVII

Retribuciones

Artículo 64. Disposición General.
Artículo 65. Anticipos
Artículo 66. Estructura salarial y otras retribuciones.
Artículo 67. Sueldo base.
Artículo 68. Complemento personal de antigüedad.
Artículo 69. Complementos de puesto de trabajo.
Artículo 70. Complemento de cantidad o calidad de trabajo, Horas extraordinarias.
Artículo 71. Complemento de vencimiento superior al mes.
Artículo 72. Indemnizaciones o Suplidos.
Artículo 73. Cuantía de las Retribuciones.
Artículo 74. Cumplimiento del Convenio colectivo y promoción del mismo
Artículo 75. Uniformidad.
Artículo 76. Premio de vinculación.
Artículo 77. Jubilación a los 65 años.
Artículo 78. Aplicación de la Jubilación parcial y del Contrato de Relevo
Artículo 79. Asistencia Jurídica.
Artículo 80. Personal del grupo V
Artículo 81. Póliza de Responsabilidad Civil.
Artículo 82. Concurrencia de Convenios
Artículo 83. Inaplicación de las condiciones de trabajo en determinadas materias.
Artículo 83 A) Inaplicación de tablas salariales

Convenio Colectivo Estatal de las empresas de seguridad 2015

Capítulo I.- Objeto y ámbito.-

Artículo 1.- Ámbito de aplicación.-
El presente Convenio Colectivo, establece las bases para las relaciones entre las Empresas de Vigilancia y Seguridad Privada y sus trabajadores, en las actividades que se especifican en el art. 3 de este Convenio.

Artículo 2.- Ámbito territorial.-
Las normas de este Convenio Colectivo Nacional, serán de aplicación en todo el territorio español.

Artículo 3.- Ámbito funcional.-
Están incluidas en el campo de aplicación de este Convenio Colectivo todas las Empresas dedicadas a la prestación de vigilancia y protección de cualquier clase de locales, bienes o personas, fincas rústicas, fincas de caza, en cuanto a los distintos aspectos del régimen cinegético y en los establecimientos de acuicultura y zonas marítimas protegidas con fines pesqueros, así como servicios de escolta, explosivos, transporte o traslado con los medios y vehículos homologados, depósito y custodia, manipulación y almacenamiento de caudales, fondos valores, joyas y otros bienes y objetos valiosos que precisen vigilancia y protección que de manera primordial prestan tales Empresas.

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.

No estarán sujetas al presente Convenio Colectivo aquellas Empresas de Seguridad dedicadas exclusivamente a la fabricación, instalación y/o mantenimiento de dichos sistemas, pudiendo, no obstante, ejercitar su facultad de adhesión al presente convenio, siempre que no estuvieran afectadas por otros, en los términos que establece el Art. 92.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4.- Ámbito temporal.-
El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de Enero de 2015, con independencia de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial del Estado, y mantendrá su vigencia hasta el 31 de Diciembre del 2015. quedando prorrogado íntegramente hasta su sustitución por otro Convenio de igual ámbito y eficacia

Artículo 5.- Denuncia.-
La denuncia del presente Convenio se entenderá automática al momento de su vencimiento, en este caso, el 31.12.2015. No obstante, la Comisión Negociadora del Convenio se constituirá con anterioridad a dicha fecha a petición de cualquiera de las partes legitimadas.

Artículo 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.

Artículo 6 (bis). Principio de Igualdad:

El presente Convenio, su interpretación y aplicación, se rige por el principio de igualdad y no discriminación por razones personales que consagran los Artículos 14 de la Constitución y 17.1 del Estatuto de los Trabajadores, y muy especialmente por el principio de igualdad

efectiva de mujeres y hombres que ha desarrollado la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, cuyas previsiones se consideran como referencia interpretativa primordial del presente Convenio Colectivo.

Todas las referencias en el texto del convenio a "trabajador" o "empleado", "trabajadores" o "empleados", "operario" u "operarios", se entenderán efectuadas indistintamente a las personas, hombre o mujer, que trabajan en las empresas comprendidas en el ámbito funcional expresado en el Artículo 3.

Todas las empresas sujetas al presente convenio deberán contar con un plan de igualdad cuyo objetivo será potenciar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral.

Artículo 7.- Unidad de convenio y vinculación a la totalidad.-
Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo, constituirán un todo orgánico e indivisible.

Artículo 8.- Compensación, absorción y garantía "ad personam"
Las condiciones contenidas en este Convenio Colectivo son compensables y absorbibles respecto a las que vinieran rigiendo anteriormente, estimadas en su conjunto y cómputo anual.

Por ser condiciones mínimas las de este Convenio Colectivo Nacional, se respetarán las superiores implantadas con anterioridad, examinadas en su conjunto y en cómputo anual.

Artículo 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.
   c) Seguimiento de la aplicación de lo pactado. Los sindicatos y las asociaciones empresariales podrán presentar denuncia ante la Comisión Paritaria informando de

incumplimientos realizados por empresas o sindicatos, acordando las acciones a tomar.

d) Las funciones previstas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores relativas al procedimiento de inaplicación en las empresas de las condiciones de trabajo previstas en este convenio

Capítulo II.- Organización del Trabajo

Artículo 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.

Artículo 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, estableciéndose el cuadro de premios y de sanciones adecuados al cumplimiento o incumplimiento de tales normas.

d) La exigencia de atención, prudencia, pulcritud, vigilancia en ropas, enseres, útiles, armas, vehículos y demás elementos que componen el equipo personal, así como de las demás instalaciones y bienes análogos de la Empresa y de sus clientes.

e) La movilidad y redistribución del personal de la Empresa, típicas de la actividad, mediante el establecimiento de los cambios de puestos de trabajo, desplazamientos y traslado que exijan las necesidades de la organización de la producción, de acuerdo con las condiciones pactadas en este Convenio.

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

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

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

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

Capítulo III.- Prestación del Trabajo

Artículo 12.- Formación.-
Las partes firmantes se someten al subsistema de formación profesional continua regulado en el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, o normativa que le sustituya, así como el desarrollo que se efectúe de los planes de formación sectoriales para la formación de los trabajadores, comprometiéndose a realizar los actos necesarios para el fiel cumplimiento de ambos acuerdos.

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

Cuando se efectúe la actividad formativa obligatoria fuera de la jornada laboral se abonarán al trabajador las horas empleadas en ella a precio de hora extraordinaria de su categoría laboral.

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

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

Artículo 13.- Confidencialidad Profesional.-
El carácter confidencial de la prestación del servicio hace especialmente exigible que los trabajadores sujetos a este Convenio Colectivo Nacional mantengan con especial rigor los secretos relativos a la explotación y negocios de sus Empresas y de aquellas a las que se presten los servicios, todo ello de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.

Artículo 14.- Subrogación de servicios.-
Dadas las especiales características y circunstancias de la actividad, que exigen la movilidad de los trabajadores de unos a otros puestos de trabajo, este artículo tiene como finalidad garantizar la estabilidad en el empleo de los trabajadores de este sector, aunque no la estabilidad en el puesto de trabajo, con clara diferenciación entre subrogación de servicios comprendidos en la letra A y de transporte de fondos comprendidos en la letra B, en base a la siguiente Normativa:

A) Servicios de vigilancia, sistemas de seguridad, transporte de explosivos, protección personal y guardería particular de campo:

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

Asimismo procederá la subrogación, cuando la antigüedad en la empresa y en el servicio coincida, 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 Transporte de Fondos (Manipulado de efectivo, cajeros automáticos, transporte y distribución):

La empresa cesante determinará el número de trabajadores objeto de subrogación en cada una de las diferentes categorías en base a lo establecido en las letras B.1 y B.2 de este artículo.

Para la determinación de los trabajadores a subrogar se considerará en primer lugar a los que se presenten voluntarios. De no existir voluntarios en número suficiente, se procederá a sortear por categorías y turnos de trabajo, en presencia de la representación legal de los trabajadores y de los trabajadores. Los representantes de los trabajadores certificarán en acta conjunta con la Dirección de la Empresa el resultado del sorteo.

B.1) Subrogación de Transporte y distribución del efectivo.

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

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

B.1.1 Población de más de doscientos mil habitantes: Se dividirá el número de servicios prestados entre siete, y la media resultante entre seis.

B.1.2 Población de menos de doscientos mil habitantes: Se dividirá el número de servicios prestados entre siete, y la media resultante entre cuatro.
La población de referencia será la capital o, en su caso, la ciudad de mayor población, de la provincia donde se encuentra el centro de trabajo de la Empresa cedente del Servicio.

B.1.3 Normas comunes a B.1.1 y B.1.2: En ambos casos:

a) La cantidad resultante, que es la jornada mensual a subrogar, se dividirá entre el resultante de dividir la jornada anual entre 11, 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) Los trabajadores objeto de la subrogación deberán estar adscritos al turno en el que se prestan los servicios que motiva la subrogación, salvo que se trate de trabajadores sin turno fijo o que se hayan presentado voluntarios para la subrogación. Cuando la subrogación esté basada en la acumulación de varios servicios, el turno a tener en cuenta será el del servicio con mayor número de paradas.

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

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

empresas adjudicatarias, deberán quedarse con todo el personal de acuerdo con los porcentajes asignados.

B.2) Subrogación de los trabajadores de Manipulado: La empresa que pierda un contrato de manipulación de efectivo (Contadores-Pagadores) en favor de otra, ésta estará obligada a subrogarse en el número de contadores-pagadores resultante de dividir el importe de la facturación media mensual perdida de los últimos siete meses, entre 2.500 €. Esta cantidad, se actualizará anualmente en función de los costes laborales y la mejora en la tecnología y maquinaria utilizada en la actividad.

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

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

C.1) Adjudicataria cesante: La Empresa cesante en el servicio:

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

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

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

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

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

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

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

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

3. Deberá atender, como único y exclusivo obligado:

a) Los pagos y cuotas derivados de la prestación del trabajo hasta el momento del cese en la adjudicación, y
b) la liquidación por todos los conceptos, incluidas vacaciones dado que la subrogación sólo implica para la nueva Empresa adjudicataria la obligación del mantenimiento del empleo de los trabajadores afectados.

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

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

C.2) Nueva adjudicataria: La Empresa adjudicataria del servicio:

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

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

Cuando se produzca una subrogación, el personal objeto de la misma deberá mantener las condiciones económicas y sociales de este Convenio, si éste fuera el que le es de aplicación en la empresa cesante en el momento de la subrogación, aunque la empresa cesionaria o entrante viniese aplicando a sus trabajadores condiciones inferiores en virtud de un convenio estatutario de empresa. La aplicación de las condiciones del presente Convenio se mantendrá hasta su vencimiento o hasta la entrada en vigor de otro convenio colectivo nuevo que resulte de aplicación a la empresa cesionaria.

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, en el plazo de 24 horas tras la designación del número de trabajadores a subrogar, salvo en los supuestos siguientes:
a) Que hubiera sido contratado expresamente por obra o servicio determinado para el centro afectado por la subrogación.
b) Que haya sido elegido específicamente para representar a los trabajadores del Centro de Trabajo objeto de subrogación, siempre que afecte a toda la plantilla del Centro.
c) Que la subrogación afecte a la totalidad de los trabajadores del artículo 18 grupo IV de la unidad productiva.
En estos supuestos, los Delegados de Personal, miembros del Comité de Empresa y Delegados Sindicales, pasarán también subrogados a la nueva Empresa adjudicataria de los servicios.

Capítulo IV.- Clasificación Profesional

Sección 1. Clasificación según la permanencia.

Artículo 15.- Contratación Temporal.-
En función de su duración, los contratos de trabajo podrán concertarse por tiempo indefinido, por duración determinada y por cualquier otra modalidad de contrato de trabajo autorizada por la legislación vigente.

Será personal contratado para obra 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. Los contratos celebrados por obra o servicio determinado suscritos a partir del 18 de junio de 2010, no podrán tener una duración superior a 4 años.

Este tipo de contrato quedará resuelto por las siguientes causas:

a) Cuando se finalice la obra o el servicio.

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

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

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

Será personal eventual 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 trabajador 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.

Artículo 16.- Contratos Indefinidos.-

Será fijo en plantilla.

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

Sección 2. Clasificación según la función.

Artículo 17.- Normas Generales.-
Las clasificaciones del personal consignadas en el presente Convenio Colectivo son meramente enunciativas, no limitativas y no suponen la obligación de tener provistas todas las plazas y categorías enumeradas, si las necesidades y volumen de la Empresa no lo requieren. En este aspecto será informada la representación de los trabajadores.

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

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

Artículo 18.- Clasificación General.-
El personal que preste sus servicios en las Empresas comprendidas en este Convenio Colectivo se clasificará, por razón de sus funciones, en los grupos que a continuación se indican:

I. Personal directivo, titulado y técnico.
II. Personal administrativo, técnico de oficinas y 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. Técnico de prevención de grado superior.
i) Delegado Provincial - Gerente.

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

A) Administrativos.-

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

B) Técnicos y especialistas de oficina.-

a) Analista.
b) Programador de ordenador.
c) Operador-Grabador de Ordenador.

d) Técnico de Formación y Técnico de Prevención de grado intermedio
e) Delineante Proyectista.
f) Delineante.

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

III. Personal de Mandos Intermedios.- En este grupo se comprende:
a) Jefe de Tráfico.
b) Jefe de Vigilancia.
c) Jefe de Servicios.
d) Jefe de Cámara o Tesorería de manipulado.
e) Inspector (de vigilancia, de tráfico, de Servicios).
f) Coordinador de servicios.
g) Supervisor de CRA

IV. Personal Operativo.- Comprenden las siguientes categorías:
A) HABILITADO.-
a) Vigilante de Seguridad de Transporte-Conductor.
b) Vigilante de Seguridad de Transporte de Explosivos-Conductor.
c) Vigilante de Seguridad de Transporte.
d) Vigilante de Seguridad de Transporte de Explosivos.
e) Vigilante de Seguridad.
f) Vigilante de Explosivos.
g) Escolta
h) Guarda particular de Campo (Pesca Marítima, Caza, etc.)

B) No habilitado.-
a) Contador-Pagador.
b) Operador de Central Receptora de Alarmas.

V. Personal de Seguridad Mecánico-Electrónica.- Comprende las siguientes categorías:
a) Encargado.
b) Ayudante Encargado.
c) Revisor de Sistemas.
d) Oficial de primera Mecánico-Electrónica.
e) Oficial de segunda Mecánico-Electrónica.
f) Oficial de tercera Mecánico-Electrónica.
g) Especialista.
h) Operador de soporte técnico.
i) Aprendiz

VI. Personal de Oficios Varios.- Comprenderá:
a) Oficial de Primera.
b) Oficial de Segunda.
c) Ayudante.
d) Peón.
e) Aprendiz.

VII. Personal Subalterno.- Lo integran:
a) Conductor
b) Ordenanza.
c) Almacenero.
d) Limpiador-limpiadora.

Artículo 19.- Personal directivo, titulado y técnico.-

FESP-USO Federación TRABAJADORES SEGURIDAD PRIVADA

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

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

Artículo 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 determinado que requiere un cálculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas.

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

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

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

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

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

B) Técnicos y especialistas de oficina.

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

1) Cadena de operaciones a seguir.
2) Documentos a obtener.
3) Diseño de los mismos.
4) Ficheros a tratar: su definición.
5) Puesta a punto de las aplicaciones:
   - Creación de juegos de ensayo.
   - Enumeración de las anomalías que puedan producirse y definición de su tratamiento
   - Colaboración al programa de las pruebas de "lógica" de cada programa.
   - Finalización de los expedientes de aplicaciones complejas.

b) Programador de Ordenador.- Le corresponde:

a) Estudiar los programas complejos definidos por los análisis, confeccionando organigramas detallados de tratamiento.
b) Redactar programas en el lenguaje de programación que le sea indicado.
c) Confeccionar juegos de ensayo, poner a punto los programas y completar los expedientes técnicos de los mismos.
d) Documentar el manual de consola.

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

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

El Técnico de Prevención de Grado Intermedio es aquel empleado que, con la Formación prevista en la legislación vigente, realiza las funciones de prevención, evaluación, planificación preventiva y otras a que se refiere dicho precepto.

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

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

C) Personal de Ventas.-

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

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

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

Artículo 21.- Personal de Mandos Intermedios.-

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

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

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

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

e) Inspector.- Es aquel empleado que tiene por misión verificar y comprobar el exacto cumplimiento de las funciones y obligaciones atribuidas a Vigilantes, Conductores y demás empleados, dando cuenta inmediata al Jefe de Servicios correspondiente de cuantas incidencias observe en la prestación de los servicios, tomando las medidas de urgencia que estime 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.

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

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

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

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

a.1) Conduce vehículos blindados.

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

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

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

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

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

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

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

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

b) Vigilante de Seguridad de Transporte.- Es el Vigilante que, con las atribuciones de su cargo, desarrolla su labor en el servicio de transporte y custodia de bienes y valores, haciéndose responsable a nivel de facturación de dichos valores cuando la misma le fuere asignada, teniendo que desempeñar la labor de carga y descarga de los mismos, colaborando con el Vigilante de Seguridad Conductor en las tareas de mantenimiento y limpieza del vehículo dentro de su jornada laboral, así como las otras funciones complementarias a las que hace referencia el plus de actividad del personal de transporte de fondos. La carga y descarga se

realizará de forma que los Vigilantes tengan, en todo momento la libertad de movimiento necesaria para utilizar el arma reglamentaria. El peso que deberá soportar de una sola vez no excederá de 15 kilogramos.

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

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

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

A.3.- Personal operativo adscrito a servicios de vigilancia:

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

Funciones de los Vigilantes de Seguridad.- Las funciones que 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 aquéllos.

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

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

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

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

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

Se entiende que las categorías de Vigilante de Seguridad Conductor, Vigilantes de Seguridad de Transporte y Vigilante de Seguridad son distintas en razón a las funciones que desempeñan y del salario y pluses que tienen establecidos, aunque son jerárquicamente del mismo rango, lo que se fundamenta legalmente en los artículos 11 apartado e, 18 y 22 de este Convenio Colectivo en concordancia con el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

B) No habilitado.-

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

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

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

Funciones:

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

2. Dará parte diario de las incidencias producidas durante su servicio, en el cual constará:
   - La recepción de alarmas producidas durante el servicio.
   - Comunicaciones de las recepciones de alarmas a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado.

3. Comprobará diariamente el funcionamiento de los equipos electrónicos.

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

Artículo 23.- Personal de Seguridad Mecánico-Electrónica.-

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

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

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

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

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

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

El trabajador que haya permanecido en la categoría de Oficial de Tercera durante un período mínimo de tres años, promocionará automáticamente a la categoría de Oficial de Segunda.

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

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

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

Artículo 24.- Personal de Oficios Varios.-
a) Oficial.- Es el operario que, habiendo realizado el aprendizaje de un oficio determinado, realiza con iniciativa y responsabilidad todas o algunas tareas laborales propias del mismo con rendimiento correcto, determinado que en aquel caso lo será de primera y en éste de segunda.

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

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

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

Artículo 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) Limpiador-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.

Capítulo V.- Ingresos

Artículo 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. En el concurso-oposición, el personal de la Empresa perteneciente a otro grupo o categoría tendrá preferencia, en igualdad de condiciones, para ocupar las plazas vacantes. Tendrán derecho preferente, también para ocupar plazas de ingreso, en igualdad de méritos, aquellos trabajadores que hayan desempeñado en la Empresa funciones de carácter eventual, interino o temporal a satisfacción de aquélla. En todo este proceso deberá intervenir la representación de los trabajadores de acuerdo con la Normativa vigente.

Artículo 27.- Condiciones de Ingreso.-
Las condiciones para ingresar en las Empresas a que se refiere el presente Convenio Colectivo, en lo referente al Personal Operativo de Seguridad Habilitado, deberán acomodarse preceptivamente a las normas que al efecto exigen las disposiciones legales vigentes.

Artículo 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.

Artículo 29.- Período de prueba.-
Podrán concertarse por escrito un período de prueba, durante el cual cualquiera de las partes podrá rescindir, por escrito, el contrato sin derecho a indemnización de ningún tipo. El período de prueba no podrá exceder del siguiente tiempo, según la categoría profesional:

Personal Directivo, Titulado y Técnico: Seis meses.

Personal de Seguridad Mecánico-Electrónica: Dos meses.

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

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

Personal no Cualificado: Quince días laborables.

Artículo 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.

Capítulo VI.- Ascensos, Provisión de Vacantes, Plantillas y Escalafones

Artículo 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) e inspectores.

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 32.- Política de Estabilidad en el Empleo.-

Las Empresas sujetas al presente Convenio deberán contar con, al menos, un 65% de empleados indefinidos.

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

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

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

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

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

Artículo 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.

Artículo 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 establecer un cuadro de categorías profesionales, si no tuvieren, de acuerdo con las normas establecidas en el capítulo IV de este Convenio.

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

Capítulo VII.- Lugar de Trabajo, Traslados y Cambios de Puesto

Artículo 35.- Lugar de Trabajo.-
Dadas las especiales circunstancias en que se realiza la prestación de los servicios de seguridad y vigilancia, la movilidad del personal vendrá determinada por las facultades de organización de la Empresa, que procederá a la distribución de su personal entre sus diversos lugares de trabajo de la manera más racional y adecuada a los fines productivos dentro de una misma localidad. A estos efectos se entenderá por localidad tanto el municipio de que se trate, como a las concentraciones urbanas o industriales que se agrupen alrededor del mismo y que formen con aquél una Macroconcentración urbana o industrial, aunque administrativamente sean municipios distintos siempre que estén comunicados por medios de transporte públicos a intervalos no superiores a media hora, a la entrada y/o salida de los trabajadores. El personal de las Empresas que desempeñen tareas de vigilancia podrá ser cambiado de un centro de trabajo a otro, de acuerdo con las facultades expresadas, dentro de una misma localidad, destinando a ser posible, para cada lugar de trabajo, a aquellos trabajadores del servicio de seguridad y vigilancia que residan más cerca de aquél.

Los trabajos realizados 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, Marqués de Urquijo, 5, Segunda Planta, 28008 Madrid.

Artículo 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 salvo que dicho desplazamiento no tenga perjuicios económicos para el trabajador. En el caso de que no se desplace en vehículo de la Empresa, tendrá derecho a que se le abone, además el importe del billete en medio de transporte idóneo.

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

Artículo 37.- Importe de las Dietas.-

El importe de las dietas acordadas en este Convenio colectivo será durante el año 2015.

IMPORTE DE DIETAS PARA EL AÑO 2.015	Euros
Cuando el trabajador tenga que hacer una comida fuera de su localidad.	9,42
Cuando el trabajador tenga que hacer dos comidas fuera de su localidad.	17,38
Cuando el trabajador tenga que pernoctar y desayunar.	15,93
Cuando el trabajador tenga que pernoctar fuera de su localidad y realizar dos comidas.	31,87
Si el desplazamiento fuera superior a siete días, el importe de la dieta completa será a partir del octavo día de	25,32

Artículo 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. Existirá preferencia en estos supuestos para el trabajador fijo, en función de su antigüedad real en la Empresa, siempre que concurran servicios de igual naturaleza y duración que los por él ocupados.

2. Mutuo acuerdo entre la Empresa y el trabajador.

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

El traslado no dará derecho a dietas.

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

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

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

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

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

Capítulo VIII.- Trabajos de Superior e Inferior Categoría

Artículo 39.- Movilidad Funcional.-
Las Empresas, en caso de necesidad, podrán exigir de sus trabajadores la realización de trabajos de categoría superior con el salario que corresponda a la nueva categoría, reintegrándose a su antiguo puesto cuando cese la causa del cambio.

Este cambio no podrá tener una duración superior a 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.

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

Capítulo IX.- Causas de Extinción del Contrato de Trabajo

Artículo 40.- Terminación de la Relación Laboral.-
El cese de los trabajadores en las Empresas tendrá lugar por cualquiera de las causas previstas en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente, incluyéndose entre ellas lo previsto en el artículo 14 de este Convenio.

En el caso de cese por voluntad del trabajador, el personal directivo, titulado y técnico deberá preavisar su baja con una antelación no inferior a dos meses. El personal administrativo o de mando intermedio, el personal operativo, subalterno y de oficios varios, con quince días hábiles de antelación. La falta de cumplimiento del preaviso llevará consigo la pérdida de los salarios correspondientes a quince días hábiles sin incluir en éstos la cantidad correspondiente a las partes proporcionales de las pagas extraordinarias de dicho período. Si el preaviso se hubiera efectuado en período hábil inferior a los quince días hábiles previstos, la pérdida de los salarios correspondientes será proporcional al período hábil no preavisado. El preaviso deberá ejercitarse siempre por escrito y las Empresas vendrán obligadas a suscribir el acuse de recibo.

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

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

Capítulo X.- Jornada de Trabajo, Descansos y Vacaciones

Artículo 41. Jornada de trabajo.

1.- Régimen general del cómputo de jornada.

La jornada de trabajo será de 1782 horas anuales de trabajo efectivo en cómputo mensual, a razón de 162 horas.

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

Se entenderá como trabajo nocturno el que se realice entre las veintidós horas y las seis horas. Entre la jornada terminada y el inicio de la siguiente, deberá mediar un mínimo de trece horas, salvo en los casos siguientes: a) por especial urgencia o perentoria necesidad y b) en el trabajo a turnos.

Los trabajadores de vigilancia que prestan sus servicios en Cajas de ahorro y Bancos, durante el horario de atención al público, en jornada continuada, durante el horario de 8,30 a 16,45 horas, como mínimo, tendrán derecho por día trabajado en ese horario a una ayuda alimenticia que deberá ser pactada entre la Dirección de cada Empresa y los Representantes de los Trabajadores, no pudiendo pactar, en ningún caso, cantidades inferiores a 5 euros. Para dichos trabajadores, la jornada será de 1782 horas.

Si la jornada de trabajo fuera partida, el trabajador tendrá derecho, al menos, a dos horas y media de descanso entre la jornada de la mañana y de la tarde, salvo pacto en contrario.
Para el personal no operativo, el descanso será de hora y media entre jornada y jornada, salvo pacto en contrario.

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

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

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

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

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

2.- Servicios fijos y estables.

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

Criterios:
a) El cuadrante será entregado a los trabajadores afectados y a la representación legal de los trabajadores. Dicha entrega se hará efectiva un mes antes de que el mismo surta efecto.

b) Con el objeto de ajustar eficientemente el volumen necesario de plantilla a las especificidades estructurales de este tipo de cuadrantes, el mismo se confeccionará partiendo de garantizar una jornada anual de 1782 horas efectivas de trabajo , en los supuestos de jornada a tiempo completo o del número de horas de contrato en los supuestos de contratación parcial.
Para dotar de la flexibilidad necesaria, únicamente en casos de servicios fijos o estables, la empresa confeccionará un cuadrante anual, cuyo cómputo en jornada mensual, a tiempo completo, oscilará en una horquilla de 144 a 176 horas, excepto en el mes de febrero que será de 134 a 162 horas. En caso de contratación a tiempo parcial, esta horquilla se ajustará proporcionalmente a la jornada laboral contratada. En dicho cuadrante se recogerán los días de servicio, los descansos y el/los periodo/s de vacaciones correspondientes, manteniéndose en el mismo una frecuencia de trabajo, descanso y turnos equilibrada entre todos los trabajadores que realicen el servicio, teniendo siempre como horizonte la garantía de las 1782 horas de trabajo efectivo en cómputo anual, o la cantidad de horas resultante en los contratos a tiempo parcial, todo ello sin perjuicio de las horas extraordinarias que el trabajador pudiera realizar de forma voluntaria.
La aplicación de esta forma de distribución irregular de la jornada mensual no implicará variación alguna respecto de la forma en que se devengan y abonan las remuneraciones ordinarias pactadas en el convenio, debiendo percibirse la remuneración de las tablas salariales fijadas en el convenio, con independencia del número de horas efectivamente realizadas.

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

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

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

f) En cualquier caso, y si se producen necesidades justificadas para la cobertura de un servicio imprevisto en el lugar de trabajo, la empresa, preferentemente, ofertará su prestación al resto de los trabajadores asignados a dicho servicio, sin perjuicio del percibo de las horas extraordinarias que, en su caso, correspondan.

g) El cuadrante anual estará en todos los casos ligados al lugar de prestación (servicio), de forma que si por cualquier motivo el trabajador es asignado a un nuevo lugar de prestación (servicio), asumirá el cuadrante disponible de esta nueva asignación. Asimismo, en caso de subrogación, la nueva adjudicataria mantendrá el cuadrante hasta la finalización de su vigencia.

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

3.- Cambio de sistema de cómputo.

En el caso de que a lo largo del año se produzcan cambios de servicios fijos o estables a no fijos y no estables o viceversa, el defecto o exceso de horas que en ese momento del cambio tenga el trabajador, se liquidarán en los siguientes términos:
a) Si existe exceso de horas, se abonará el mismo en concepto de horas extraordinarias en el mes siguiente al del cambio producido o se compensarán en los términos dispuestos en el artículo 42 de este convenio.
b) Si existe defecto de horas, deberán ser recuperadas por el trabajador a lo largo del resto del año natural o en el plazo de dos meses si el cambio se produce en los dos últimos meses del año.

4.- Otros acuerdos para el cómputo de jornada.

Las empresas, de acuerdo con la representación de los trabajadores, podrán establecer fórmulas alternativas para el cálculo de la jornada mensual a realizar.
Asimismo, se respetarán los acuerdos existentes o los que puedan pactarse entre la representación de los trabajadores y la empresa en aquellos servicios que por sus características actuales o históricas, pudieran quedar afectados por los criterios anteriormente expuestos.

5.- Cómputo de jornada en transporte de fondos y manipulado de efectivo.

Las jornadas de trabajo o calendario laboral para el Transporte de Fondos y manipulado, se fijaran anualmente y con un mes de antelación al inicio del nuevo año. El calendario laboral se pactará entre la representación de los trabajadores y la empresa, atendiendo a las características especiales de cada delegación donde constaran los días laborales, y 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.

6.- Normas comunes.

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

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

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

Artículo 42. Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada ordinaria establecida en el artículo 41 de este Convenio Colectivo:

a) en el supuesto de servicios que se gestionen con cuadrante anual, las que excedan de las reflejadas en el reparto mensual de cada trabajador.

b) en el resto de los servicios, cuando excedan de 162 horas mensuales

Las horas extraordinarias se compensarán en descansos o se abonarán de acuerdo con lo establecido en el art. 35 del Estatuto de los Trabajadores.

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

Adicionalmente, si durante la realización de la hora extraordinaria concurriera alguna de las circunstancias o condiciones que dan lugar al devengo de alguno de los complementos o pluses funcionales variables de peligrosidad variable, responsable de equipo, radioscopia aeroportuaria, radioscopia básica, plus de trabajo nocturno y plus de fin de semana y festivos, en los términos regulados en el artículo 69 del Convenio colectivo, al valor de la hora extraordinaria se añadirá el importe hora del complemento o plus devengado que corresponda.
Si bien la realización de horas extraordinarias es de libre aceptación del trabajador, cuando se inicie un servicio de vigilancia o de conducción de caudales, deberá proseguir hasta su

conclusión o la llegada del relevo. El período de tiempo que exceda de la jornada ordinaria de trabajo, siempre que no se haya compensado en descanso, se abonará como horas extraordinarias.

Artículo 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, salvo los supuestos previstos en el artículo 41 de este Convenio Colectivo relativos al cuadrante anual.

Artículo 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 96 días naturales de descanso anual, quedando incluidos en dicho descanso los domingos y festivos del año que les correspondiera trabajar por su turno y excluyendo de este cómputo el período vacacional que se fija en el artículo siguiente.

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

Cuando excepcionalmente y por necesidades del servicio no pudiera darse el descanso compensatorio por concurrir los supuestos previstos en el art. 47 del R.D. 2001/83 declarado vigente por el R.D. 1561/95, de 21 de septiembre, se abonará dicho día con los valores mencionados en el artículo 42.

Artículo 45.- Vacaciones.-

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

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

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

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

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

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador

podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

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

Capítulo XI.- Licencias y Excedencias

Artículo 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, diecisiete días. El trabajador podrá disfrutar continuadamente la licencia de matrimonio y la vacación anual, siempre que lo solicite a la empresa con una antelación mínima de dos meses.

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

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

d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal de acuerdo con la legislación que al efecto hubiere, incluyéndose en este tiempo el que corresponda al invertido en denuncias derivadas del cumplimiento del servicio.

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

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

g) Por bautizo de un hijo o nieto, un día de permiso.

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

i) Por cita de médico especialista del INSALUD u organismo oficial de salud equivalente de las Comunidades Autónomas, tres horas de permiso como máximo.

j) Permiso retribuido de un día por asuntos propios, estando sujeto a las siguientes condiciones:
    1. No podrá utilizarse durante los períodos de máxima actividad, comprendidos entre el 15 de diciembre y el 15 de enero del año siguiente, durante el período del Domingo de Ramos al Lunes de Pascua, ambos incluidos, ni durante el período vacacional de los meses de julio y agosto, salvo autorización de la empresa.
    2. No podrá ejercerse este derecho en el mismo día de manera simultánea por más del 5% de la plantilla del centro de trabajo al que pertenezca el trabajador.

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

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

Artículo 47.- Licencias Sindicales.-
En el ejercicio de sus funciones y dadas las especiales circunstancias de la prestación de los servicios en esta actividad y las dificultades que comporta la sustitución del personal en sus puestos de trabajo, los representantes de los trabajadores para el ejercicio de sus funciones como tales, deberán notificar y justificar sus ausencias a sus superiores con antelación mínima de 24 horas. Notificada la ausencia cumpliendo los anteriores requisitos, las Empresas, dentro de los límites pactados en este Convenio, vendrán obligadas a conceder el permiso oportuno.

Artículo 48.- Excedencia Voluntaria.-
La excedencia voluntaria es la que deberá concederse por la Dirección de la Empresa para la atención de motivos particulares del trabajador que la solicite, que habrá de hacerlo en los plazos de preaviso establecidos en el artículo 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 4 meses y un máximo de cinco años.

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

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

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

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

Artículo 49.- Excedencia Especial.-
Dará lugar a excedencia especial alguna de las siguientes circunstancias:

1. Nombramiento para cargo político o designación para cargo de representación sindical, cuando su ejercicio sea incompatible con los servicios a la Empresa.

2. Enfermedad o accidente una vez transcurrido el período máximo de incapacidad temporal (18 meses) y por el tiempo hasta que el trabajador reciba la Resolución del INSS sobre la calificación o no de invalidez.

3. En el caso de pérdida o sustracción y retirada de la licencia, guía, arma , habilitación hasta la obtención de un nuevo ejemplar o aparición de lo perdido, sustraído o retirado, producido durante el servicio, no pudiéndose imputar al trabajador cualquier tipo de imprudencia o negligencia, en cuyo caso, el trabajador recibirá el salario de su categoría.

4. La retirada temporal del carné de conducir al Vigilante de Seguridad Conductor. Si la retirada del carné de conducir se hubiera producido durante el desempeño de sus funciones durante la jornada de trabajo, el trabajador pasará a la categoría inmediata inferior con la retribución propia de la misma.

5. La retirada temporal del carné de conducir al Vigilante Conductor, fuera de la jornada de trabajo, por sentencia o sanción administrativa como consecuencia de actos calificados como imprudencia. Esta excedencia durará mientras el trabajador esté privado del permiso de conducir.

   Si la retirada fuera definitiva o superior a tres meses, será causa de excedencia durante tres meses, transcurridos los cuales pasará a la categoría inmediatamente inferior con la retribución propia de la misma.

6. El resto de excedencias no reguladas en este y anterior artículo, se regirán por lo previsto en la legislación vigente.

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

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

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

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

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

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

Artículo 50.- Permisos sin sueldo.-
Los trabajadores que lleven, como mínimo un año en una misma Empresa podrán solicitar permiso, sin sueldo, que las Empresas, previo informe de los representantes de los trabajadores, atenderán, salvo que ello suponga grave perturbación en el servicio.

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

Capítulo XII.- Seguridad y Salud

Artículo 51.- Seguridad y salud en el trabajo.-
Las partes firmantes consideran esencial proteger la seguridad y la salud de los trabajadores frente a los riesgos derivados del trabajo mediante el establecimiento de políticas de prevención laboral eficaces y que sean fruto del necesario consenso entre ambas partes.

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

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

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

A) Vigilancia de la Salud:

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

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

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

B) Protección a la maternidad:

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

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

C) Formación de delegados de prevención:

Las empresas deberán proporcionar a los delegados de prevención un curso de formación suficiente relacionado con el desarrollo de sus funciones en esta materia, de 30 horas de duración.

D) Coordinación de actividades empresariales:

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

Se constituirá nuevamente 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.

Capítulo XIII.- Faltas y Sanciones

Artículo 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.

Artículo 53.- Son faltas leves.-

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

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

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

4. Los descuidos y distracciones en la realización de trabajo o en el cuidado y conservación de las máquinas, útiles, armas, herramientas, instalaciones propias de los clientes. Cuando el incumplimiento de la anterior origine consecuencias de gravedad en la realización del servicio, la falta podrá reputarse de grave o muy grave.

5. La inobservancia de las órdenes de servicio, así como la desobediencia a los mandos, todo ello en materia leve.

6. Las faltas de respeto y consideración en materia leve a los subordinados, compañeros, mandos, personal y público, así como la discusión con los mismos dentro de la jornada de trabajo y usar palabras malsonantes e indecorosas con los mismos.

7. La falta de aseo y limpieza personal y de los uniformes, equipos, armas, etc., de manera ocasional.

8. No comunicar a la Empresa los cambios de residencia y domicilio y demás circunstancias que afecten a su actividad laboral.

9. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

10. Excederse en sus atribuciones o entrometerse en los servicios peculiares de otro trabajador, cuando el caso no constituya falta grave.

Artículo 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 un día en el período de un mes, sin causa justificada. Será muy grave si de resultas de la ausencia se causare grave perjuicio a la Empresa.

4. La desobediencia grave a los superiores en materia de trabajo y la réplica descortés a compañeros, mandos o público. Si implicase quebranto manifiesto a la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, compañeros de trabajo o público se reputará muy grave.

5. La suplantación de la personalidad de un compañero al fichar o firmar, sancionándose tanto al que ficha a otros como a éstos últimos.

6. La voluntaria disminución de la actividad habitual y la negligencia y desidia en el trabajo que afecta a la buena marcha del servicio.

7. La simulación de enfermedad o accidente y no entregar el parte de baja oficial dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la emisión del mismo, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

8. El empleo de tiempo, uniformes, materiales, útiles, armas o máquinas en cuestiones ajenas al trabajo o en beneficio propio.

9. El uso, sin estar de servicio, de las insignias del cargo, o la ostentación innecesaria del mismo.

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

11. Llevar los registros, documentación, cuadernos o cualquier clase de anotaciones oficiales y escritos que reglamentariamente deben tener, sin las formalidades debidas y cometiendo faltas que por su gravedad o trascendencia merezcan especial correctivo. Y si tuviera especial relevancia, tendrán la consideración de muy grave.

Artículo 55.- Son faltas muy graves.-

1. La reincidencia en comisión de falta grave en el período de seis meses, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que 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 si repercute gravemente en el trabajo.

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

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

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

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

13. La disminución voluntaria y continuada del rendimiento.

14. Originar riñas y pendencias en sus compañeros de trabajo o con las personas o los empleados para las que presten sus servicios.

15. La comisión de actos inmorales en el lugar de trabajo o en los locales de la Empresa, dentro de la jornada laboral.

16. El abuso de autoridad.

17. La competencia ilícita por dedicarse dentro o fuera de la jornada laboral a desarrollar por cuenta propia idéntica actividad que la Empresa o dedicarse a ocupaciones particulares que estén en abierta pugna con el servicio.

18. Hacer uso de las armas, a no ser en defensa propia y en los casos previstos por las leyes y disposiciones vigentes.

19. Iniciar o continuar cualquier discusión, rivalidad, pretendida superioridad, exigencias en el modo de prestarse los servicios, etc., con funcionarios de la Policía.

20. Entregarse a juegos, y distracciones graves, todo ello durante y dentro de la jornada de trabajo.

21. Exigir o pedir por sus servicios remuneración o premios de terceros, cualquiera que sea la forma o pretexto que para la donación se emplee.

22. La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para si o para compañeros o personal y público, o peligro de averías para las instalaciones.

Artículo 56.- Sanciones.-

1.- Por falta leve:
   a. Amonestación verbal.
   b. Amonestación escrita.

2.- Por falta grave:
   a. Amonestación pública.
   b. Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.
   c. Inhabilitación para el ascenso durante un año.

3.- Por falta muy grave:
   a. Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a dos meses.
   b. Inhabilitación para el ascenso durante tres años.
   c. Despido.

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

Artículo 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.

Artículo 58.- Abuso de autoridad.-
Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito a través de la representación de los trabajadores a la Dirección de cada Empresa de los actos que supongan abuso de autoridad de sus jefes. Recibido el escrito, la Dirección abrirá el oportuno expediente en el plazo de cinco días, debiendo dar contestación al citado escrito en los diez días siguientes a estos y por escrito. En caso contrario, los representantes de los trabajadores deberán formular la oportuna denuncia ante la Autoridad Laboral competente.

Capítulo XIV.- Premios

Artículo 59.- Premios.-

Con el fin de recompensar la conducta, el rendimiento, laboriosidad y demás cualidades sobresalientes del personal, las Empresas otorgarán a sus trabajadores, individual o colectivamente, los premios que en esta sección se establecen.
Se considerarán motivos dignos de premio:
   a) Actos heroicos
   b) Actos meritorios

c) Espíritu de servicio
d) Espíritu de fidelidad
e) Afán de superación profesional
f) Tirador selecto

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

Se considerará actos meritorios los que en su realización no supongan grave riesgo para la vida o integridad personal del trabajador, pero representen una conducta superior a la normal, dirigida a evitar o a vencer una 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, siempre que no conste en el expediente del trabajador nota desfavorable por comisión de falta grave o muy grave.

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

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

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

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

Capítulo XV.- Prestaciones Sociales

Artículo 60.- Seguro colectivo de accidentes.-
Las Empresas afectadas por este Convenio Colectivo suscribirán pólizas de seguro colectivo a favor de todos y cada uno de sus trabajadores para el año 2.015 por un capital de 29.683,66 € por muerte y de 37.805,95 € por incapacidad permanente total, absoluta y gran invalidez, derivadas de accidentes sea o no laboral, excepto los producidos en competiciones deportivas oficiales de vehículo de motor. Su efecto cubrirá las veinticuatro horas del día y durante todo el año.

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

Los representantes de los trabajadores 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.

Artículo 61.- Ayudas a hijos y cónyuge discapacitados.-

Las Empresas abonarán a los trabajadores con hijos discapacitados la cantidad de 118,54 euros mensuales el año 2015 por hijo de esta condición como complemento y con independencia de la prestación que la Seguridad Social le tenga reconocida, en su caso, en concepto de ayuda para discapacitados, entendiéndose como tales los así definidos en la legislación aplicable.

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

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

Artículo 62.- Compensaciones en los supuestos de incapacidad temporal.-

a) Incapacidad Temporal en caso de accidente laboral:

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

b) Incapacidad Temporal en caso de enfermedad o accidente no laboral. Las empresas complementarán hasta los porcentajes de la base de cotización por contingencias comunes, que se indican en cada uno de los tramos siguientes:

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

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

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

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

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

b.6) Del 91 en adelante, si procede, como está legislado.

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

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

Capítulo XVI.- Derechos Sindicales

Artículo 63.- Licencias de Representantes de los Trabajadores.-
Para quienes ostenten cargos de representación de los trabajadores, incluido el delegado sindical, se estará a lo dispuesto en las Leyes vigentes.

La reserva de horas legalmente establecida será computada anualmente. El cómputo de las horas será por años naturales y, en caso de elecciones que no coincidan con el año completo, serán las que correspondan proporcionalmente desde la fecha del inicio del mandato hasta el 31 de diciembre del primer año, y el último desde el 1 de enero a la fecha de finalización del

mismo. A petición escrita de los Comités de Empresa o Delegados de personal, podrán acumularse las horas de los representantes de los trabajadores que así lo deseen, en uno o varios de ellos, sin rebasar el tope legal; esta acumulación se realizará en cómputo anual, siempre que sea comunicada a la Empresa en el primer trimestre del año, o en su caso durante el primer trimestre de mandato, o bien a partir de tres meses desde la firma del presente Convenio. La utilización será por jornadas completas en los casos de Comités de nueve o más miembros, excepto en el turno de tarde, que, si no se solicitara por jornada completa, coincidirá con el inicio de la jornada y por el tiempo necesario.

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

Se acuerda que el número de Delegados Sindicales por cada sección sindical de los sindicatos que hayan obtenido el 10 por 100 de los votos en la elección al Comité de Empresa, se 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 empresa o grupo de empresas en actividad de este sector, si éste fuera el sistema de organización, considerándose a estos efectos como una sola, rigiéndose todo lo demás por lo establecido en la Ley Orgánica de Libertad sindical, de 1 de agosto de 1985.

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

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

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

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

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

Las empresas o grupo de empresas concederán un crédito horario anual 1.782 a las centrales sindicales por cada 60 delegados de personal o miembros de comité de empresa que hayan sido obtenidos por cada una de aquellas al nivel nacional, en la empresa o Grupo.

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

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

Capítulo XVII.- Retribuciones

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

Artículo 65.- Anticipos.-
El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta, por el trabajo ya realizado, sin que pueda exceder del 90 por ciento del importe de su retribución total mensual de las tablas de retribución del Anexo más la antigüedad, en un plazo máximo de cuatro días hábiles desde la solicitud.

Artículo 66.- Estructura salarial y otras retribuciones.-
La estructura económica que pasarán a tener las retribuciones desde la entrada en vigor, del presente Convenio será la siguiente:

a) Sueldo base.

b) Complementos:
1 . Personales:
- Antigüedad.

2 . De puestos de trabajo:
- Peligrosidad.
- Plus escolta.
- Plus de actividad.
- Plus de responsable de equipo de vigilancia, de transporte de fondos o sistemas.
- Plus de trabajo nocturno.
- Plus de Radioscopia Aeroportuaria.
- Plus de Radioscopia básica.
- Plus de Fines de Semana y festivos - Vigilancia.
- Plus de Residencia de Ceuta y Melilla.

3 . Cantidad o calidad de trabajo:
- Horas extraordinarias.
- Plus de Noche Buena y/o Noche Vieja

c) . De vencimiento superior al mes:
- Gratificación de Navidad.
- Gratificación de Julio.
- Beneficios.

d) . Indemnizaciones o suplidos:
- Plus de Distancia y Transporte.
- Plus de Mantenimiento de Vestuario.

Artículo 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 trabajara la jornada con horario restringido, el sueldo base será divisible por horas, abonándose el que corresponda, que en ningún caso podrá ser inferior al correspondiente a cuatro horas.

Artículo 68.- Complemento personal de antigüedad:

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

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

TABLA DE VALORES TRIENIOS	
C A T E G O R I A S	Valor trienio
Personal Directivo, Titulado y Técnico	
	€
Director Gerente	59,24
Director Comercial	53,12
Director Técnico	53,12
Director de Personal	53,12
Jefe de Personal	46,99
Jefe de Seguridad	46,99
Titulado Superior	46,99
Titulado Medio	40,87
Delegado Provincial-Gerente	40,87
Personal Administrativo	
A) Administrativos:	
Jefe de Primera	38,17
Jefe de Segunda	35,35
Oficial de Primera	30,09
Oficial de Segunda	28,28
Azafata	25,45
Auxiliar	25,45
Telefonista	21,20
Aspirante	17,97
B) Técnicos y Especialistas de Oficina:	
Analista	46,99
Programador de Ordenadores	40,87
Programador/Grabador de Ordenadores	30,09
Delineante Proyectista	35,35
Delineante	30,09
C) Comerciales:	
Jefe de Ventas	38,17
Técnico Comercial	35,35
Vendedor	31,10

Mandos Intermedios	
Jefe de Tráfico	34,62
Jefe de Vigilancia	34,62
Jefe de Servicios	34,62
Encargado General	34,62
Inspector	31,80
Personal Operativo	
A) Juramentado:	
Vigilante Jurado-Conductor	27,61
Vigilante Jurado-Transporte	25,61
Vigilante Jurado	25,51
Vigilante Jurado de Explosivos	25,51
B) No juramentado:	
Guarda de Seguridad	21,28
Operador C.R. Alarmas	21,28
Contador-Pagador	21,28
Personal de Seguridad Mecánico-Electrónica	
Encargado	39,87
Oficial de Primera	37,13
Oficial de Segunda	32,76
Oficial de Tercera	28,40
Ayudante Encargado	21,57
Especialista de Primera	21,57
Especialista de Segunda	20,09
Revisor de Sistemas	30,13
Aprendiz	18,46
Personal de Oficios Varios	
Oficial de Primera	32,14
Oficial de Segunda	25,43
Ayudante	21,19
Peón	21,22
Aprendiz	17,98
Limpiadora	21,22
Personal Subalterno	
Conductor	25,73
Ordenanza	23,35
Almacenero	23,35
Botones	17,98

b) Desde el 01/01/97 los aumentos a que hubiere lugar por este concepto de Complemento de Antigüedad consisten en Quinquenios, comenzándose a devengar desde el primer día del mes en que se cumple el quinquenio.

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

TABLAS VALORES QUINQUENIOS AÑO 2015	
Categorías	Quinquenio

Personal Directivo, Titulado y Técnico	
	€
Director General	85,10
Director Comercial	76,32
Director Administrativo	76,32
Director Técnico	76,32
Director de Personal	76,32
Jefe de Personal	67,52
Jefe de Seguridad	67,52
Titulado Superior	67,52
Titulado Medio/Técnico prevención superior	58,74
Delegado Provincial-Gerente	58,74
Personal Administrativo	
A) Administrativos:	
Jefe de Primera	54,86
Jefe de Segunda	50,80
Oficial de Primera	43,24
Oficial de Segunda	40,63
Azafata/o	36,57
Auxiliar	36,57
Telefonista	30,45
Aspirante	25,83
B) Técnicos y especialistas de oficina:	
Analista	67,52
Programador de Ordenador	58,74
Operador/Grabador de Ordenador	43,24
Técnico formación/ T.prevención intermedio	50,80
Delineante Proyectista	50,80
Delineante	43,24
C/ Comerciales:	
Jefe de Ventas	54,86
Técnico Comercial	50,80
Vendedor	44,69
Mandos Intermedios	
Jefe de Tráfico	49,74
Jefe de Vigilancia	49,74
Jefe de Servicios	49,74
Jefe de Cámara o Tesorería	49,74
Inspector	45,69
Coordinador de servicios	45,69
Supervisor de CRA	43,74
Personal Operativo	
A) Habilitado:	
Vigilante de Seguridad de Transporte – Conductor y Vigilante de Seguridad de Transporte de Explosivos Conductor	39,68
Vigilante de Seguridad de Transporte y Vigilante de Seguridad de Transporte de	36,79

Federación TRABAJADORES SEGURIDAD PRIVADA

Explosivos	
Vigilante de Explosivos	36,23
Vigilante de Seguridad	36,23
Guarda Particular de Campo	36,23
Escolta	36,23
B) No Habilitado:	
Operador C. R. Alarmas	30,60
Contador – Pagador	30,60
Personal de Seguridad Mecánico – Electrónica	
Encargado	57,28
Ayudante de Encargado	31,01
Revisor de sistemas	43,32
Oficial de Primera	53,35
Oficial de Segunda	47,08
Oficial de Tercera	40,82
Especialista	31,01
Operador de soporte técnico	33,22
Aprendiz	26,53
Personal de Oficios Varios	
Oficial de Primera	46,18
Oficial de Segunda	36,54
Ayudante	30,48
Peón	30,48
Aprendiz	25,85
Personal Subalterno	
Conductor	36,98
Ordenanza	33,55
Almacenero	33,55
Limpiador-limpiadora	30,48

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

Artículo 69.- Complementos de puesto de trabajo.-
a) Peligrosidad.- El personal operativo de vigilancia y transporte de fondos y explosivos que, por el especial cometido de su función, esté obligado por disposición legal a llevar un arma de fuego, percibirá mensualmente, por este concepto, el complemento salarial señalado en el presente artículo o en el Anexo de este Convenio.

1. Los Vigilantes de Seguridad de Transporte y de Explosivos Conductores, Vigilantes de Seguridad de Transporte y Transporte de Explosivos y Vigilantes de Explosivos, percibirán mensualmente, por este concepto, los importes que figuran en las tablas de retribuciones del Anexo de este Convenio.

   El importe del plus de peligrosidad para los Vigilantes de Seguridad de Transporte Conductor y Vigilante de Seguridad de Transporte será de 139,72 euros en 2.015.

El importe del Plus de Peligrosidad para Los Vigilantes de Seguridad de Transporte de Explosivos-Conductor, Vigilantes de Seguridad de Transporte de Explosivos será de 148,79 euros para el año 2.015.

El Vigilante de Seguridad de Explosivos, percibirá por este concepto 163,53 euros mensuales para el año 2.015.

2. Los Vigilantes de Seguridad de Vigilancia cuando realicen servicio con arma de fuego reglamentaria percibirán un plus de peligrosidad de 139,72 euros al mes o un precio por hora de 0,86 € durante el año 2.015.

3. Sin perjuicio de la naturaleza del plus de peligrosidad como plus funcional, se garantiza a todos los vigilantes de seguridad del servicio de vigilancia que realicen servicios sin arma la percepción de un plus de peligrosidad mínimo equivalente a 18,71 euros mensuales, abonables también en pagas extraordinarias y vacaciones, para el año 2.015.

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

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

b) Plus escolta.- El personal descrito en el art. 22 A.3 c), cuando realice las funciones establecidas en el citado precepto, percibirá, como mínimo por tal concepto, la cantidad de 269,72 € mensuales o 1,66 € por hora efectiva como complemento para el año 2.015.

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

1. Personal de Transporte de Fondos (Vigilante de Seguridad de Transporte-Conductor y Vigilante de Seguridad de Transporte): El plus de actividad queda fijado en 163,27 euros para el año 2.015. Este plus compensa las actividades del sector del transporte de fondos en lo que se refiere a cajas de transferencia, cajeros automáticos, centros comerciales, gestión informática de las rutas y de la metodología de atención al cliente, las modificaciones en la actividad derivada de la supresión de sucursales del Banco de España y la creación de las S.D.A.

2. Contadores-pagadores. En relación con los contadores-pagadores, el plus de actividad en compensación de las nuevas actividades que puedan afectar a esta categoría señaladas en el primer párrafo del apartado 1 de la letra c) de este articulo abonable en pagas extraordinarias y vacaciones se fija en 62,37 euros para el año 2.015.

3. En relación con el resto de categorías, el plus de actividad para el año 2.015 corresponderá al que figure en las tablas de retribuciones del Anexo Salarial.

d) Plus de Responsable de Equipo de Vigilancia, Transporte de Fondos o Sistemas.- Se abonará al trabajador que, además de realizar las tareas propias de su categoría, desarrolla una labor de coordinación, distribuyendo el trabajo e indicando cómo realizarlo, confeccionando los partes oportunos, anomalías o incidencias que se produzcan en los servicios en ausencia del Inspector u otro Jefe, teniendo la responsabilidad de un equipo de personas. El personal que ejerza funciones de responsable de equipo percibirá un plus por tal concepto, de un diez

por ciento del sueldo base establecido en este Convenio, que corresponda a su categoría, en tanto las tenga asignadas y las realice.

e) Plus de Radioscopia Aeroportuaria.- El vigilante de seguridad que utilice la Radioscopia Aeroportuaria en la prestación de sus servicios en las instalaciones de los aeropuertos, percibirá como complemento de tal puesto de trabajo, mientras realice el mismo, la cantidad de 1,28 euros por hora efectiva de trabajo durante el año 2.015.

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

f) Plus de Radioscopia Básica.- El Vigilante de Seguridad que utilice la radioscopia en puestos de trabajo que no sean instalaciones aeroportuarias percibirá como complemento de tal puesto de trabajo durante el año 2.015, la cantidad de 0,19 € por hora efectiva de trabajo, mientras realice aquel servicio.

g) Plus de Trabajo Nocturno.- Se fija un plus de Trabajo Nocturno por hora trabajada. De acuerdo con el 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.

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

Valores Horas Nocturnas 2015	
Categorías	2015
	€
Personal Administrativo	
A) Administrativos:	
Jefe de Primera	1,50
Jefe de Segunda	1,34
Oficial de Primera	1,15
Oficial de Segunda	1,11
Azafata/o	0,98
Auxiliar	0,98
Telefonista	0,82
Aspirante	0,71
B) Técnicos y Especialistas de Oficina:	
Programador de Ordenador	1,60
Operador/grabador de Ordenador	1,15
Técnico formación/tec. Prevención intermedio	1,33
Delineante Proyectista	1,33
Delineante	1,15

C) Comerciales:	
Jefe de Ventas	1,50
Técnico Comercial	1,34
Vendedor	1,20
Mandos Intermedios	
Jefe de Tráfico	1,32
Jefe de Vigilancia	1,32
Jefe de Servicios	1,32
Jefe de Cámara o Tesorería	1,32
Inspector	1,27
Coordinador de servicios	1,27
Supervisor CRA	1,22
Personal Operativo	
A) Habilitado	
Vigilante de Seguridad de Transporte Conductor y Vigilante de Seguridad e Transporte de Explosivos Conductor	1,18
Vigilante de Seguridad de Transporte y Vigilante de Seguridad de Transporte de Explosivos	1,09
Vigilante de Seguridad	1,08
Vigilante de Explosivos	1,08
Guarda Particular de Campo	1,08
Escolta	1,08
B) No Habilitado	
Operador CR Alarmas	0,83
Contador-Pagador	0,90
Personal de Seguridad Mecánico – Electrónica	
Encargado	1,54
Ayudante de Encargado	0,83
Revisor de sistemas	1,15
Oficial de Primera	1,41
Oficial de Segunda	1,27
Oficial de Tercera	1,11
Especialista	0,83
Operador de soporte técnico	0,88
Aprendiz	0,73
Personal de oficios Varios	
Oficial de Primera	1,26
Oficial de Segunda	0,97
Ayudante	0,82
Peón	0,82
Aprendiz	0,71
Personal Subalterno	
Conductor	0,98
Ordenanza	0,89

FEPSP-US Federación de Trabajadores Seguridad Privada

Almacenero	0,89
Limpiador-limpiadora	0,82

h) 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 vigilantes de seguridad del Servicio de Vigilancia, se acuerda abonar a estos trabajadores un Plus por hora efectiva trabajada durante los sábados, domingos y festivos de 0,86 € para el año 2015.

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

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

i) Plus de Residencia de Ceuta y Melilla.

Se abonará un Plus 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, total o parcialmente, sino con otra percepción de la misma naturaleza e igual finalidad, todo ello de acuerdo con lo dispuesto en la O.M. de 20 de marzo de 1975.

Artículo 70.- Complemento de cantidad o calidad de trabajo, Horas extraordinarias.

a) 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.

b) Pluses de Noche Buena y Noche Vieja
Los trabajadores que realicen su jornada laboral en la noche del 24 al 25 de Diciembre, así como la noche del 31 de Diciembre al 1 de Enero, percibirán una compensación económica de 65,94 € en 2.015, o en su defecto, a opción del trabajador, de un día de descanso compensatorio, cuando así lo permita el servicio.

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

1.- Gratificación de Julio y Navidad.- El personal al servicio de las Empresas de Seguridad percibirá dos gratificaciones extraordinarias con los devengos y fechas de pago siguientes:

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

El importe de esta gratificación será de una mensualidad de la columna de "total" correspondiente al Anexo Salarial, incluyendo el complemento personal de Antigüedad, así como la parte proporcional del Plus de Peligrosidad correspondiente al tiempo trabajado con armas durante su devengo, pero con exclusión de los pluses de transporte y vestuario. Se abonará de acuerdo con lo devengado en su período de generación.

1.2 Gratificación de Navidad: Se devengará del 1 de Enero al 31 de Diciembre. Independientemente de la finalización de su devengo, el pago se realizará entre el 13 y el 15 de Diciembre.
El importe de esta gratificación será de una mensualidad de la columna de "total" correspondiente al Anexo Salarial, incluyendo el complemento personal de Antigüedad, así como la parte proporcional del Plus de Peligrosidad correspondiente al tiempo trabajado con armas durante su devengo, pero con exclusión de los pluses de transporte y vestuario. Se abonará de acuerdo con lo devengado en su período de generación

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

2.- Gratificación de Beneficios.- Todos los trabajadores de las Empresas de Seguridad sujetas a este Convenio, cualquiera que sea la modalidad de su contrato de trabajo, tendrá el derecho al percibo de una paga de beneficios.

El importe de esta gratificación será de una mensualidad de la columna de "total" correspondiente al Anexo Salarial, incluyendo el complemento personal de Antigüedad, así como la parte proporcional del Plus de Peligrosidad correspondiente al tiempo trabajado con armas durante su devengo, pero con exclusión de los pluses de transporte y vestuario. Se abonará de acuerdo con lo devengado en su período de generación.

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

Artículo 72.- Indemnizaciones o Suplidos.-

a) Plus de Distancia y Transporte.- Se establece como compensación a los gastos de desplazamiento y medios de transporte dentro de la localidad, así como desde el domicilio a los centros de trabajo y su regreso. Su cuantía, en cómputo anual, será de 1.284,36 €, y redistribuida en doce mensualidades, según se establece en la columna correspondiente del Anexo Salarial.

b) Plus de Mantenimiento de Vestuario.- Se establece como compensación de gastos que obligatoriamente correrán a cargo del trabajador, por limpieza y conservación del vestuario, calzado, correajes, y demás prendas que componen su uniformidad, considerándose a estos efectos, como indemnización por mantenimiento de vestuario. Su cuantía, según categoría, en cómputo anual, y redistribuida en doce mensualidades, se establece en la columna correspondiente en el Anexo Salarial,que forma parte de este convenio.

Artículo 73.- Cuantía de las Retribuciones.-

Las cuantías de retribuciones constan en el Anexo Salarial.

Artículo 74.- Cumplimiento del Convenio Colectivo y promoción del mismo.

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

Con el objeto de promover el cumplimiento del presente Convenio, ambas representaciones se comprometen a instar a las administraciones públicas a que, de acuerdo con lo previsto en el art. 103 de la Ley 30/2007, de 30 de octubre, de Contratos del Sector Público, se requiera en los Pliegos de Contratación Pública referentes a prestación de servicios de seguridad, que todos los licitadores pongan de manifiesto, de manera fehaciente, haber tenido en cuenta en la elaboración de sus ofertas las obligaciones que en materia de protección de empleo, condiciones de trabajo y prevención de riesgos laborales les impone el presente Convenio. Igualmente, de acuerdo con lo recogido en las secciones 1.6 y 3.2 de la Comunicación Interpretativa de la Comisión Europea de 15 de octubre de 2001 sobre la legislación comunitaria de contratos públicos y las posibilidades de integrar aspectos sociales en dichos contratos, ambas representaciones se comprometen a instar a las administraciones públicas a incluir en los Pliegos de Contratación Pública referentes a los servicios de seguridad una "cláusula social de ejecución de contrato" que permita a la administración licitante comprobar que durante la ejecución del mismo, el adjudicatario respeta las obligaciones que en materia de protección del empleo, condiciones de trabajo y prevención de riesgos laborales le impone el presente Convenio.

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

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

Artículo 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, dos pantalones de invierno y dos pantalones de verano.

Igualmente se facilitará cada año un par de zapatos.

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

Las demás prendas de equipo se renovarán cuando se deterioren.

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

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

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

Artículo 76.- Premio de vinculación.
Los trabajadores que acepten la propuesta de la empresa de causar baja voluntaria en la misma, tendrán derecho a un premio de vinculación siempre y cuando cumplan los siguientes requisitos:

Edad	Año 2015
60	7.216,14 €
61	6.836,35 €
62	6.456,55 €
63	6.076,75 €

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

Artículo 77.- Jubilación a los 65 años.-

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

a) Contratación de un nuevo trabajador por cada contrato extinguido por este motivo.
b) Transformación de un contrato temporal en indefinido por cada contrato extinguido por esta causa.
c) Mejora en la estabilidad en el empleo pactada en el art. 32 del presente convenio.

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

No será de aplicación el condicionado anterior, en caso de jubilación voluntaria

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

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

Artículo 79.- Asistencia Jurídica.-
Las Empresas afectadas por el presente Convenio, asumirán la asistencia legal a aquellos trabajadores que en calidad de acusados o denunciantes se vean incursos 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 dos días hábiles siguientes a la recepción de la primera comunicación.

Artículo 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.

Artículo 81.- Póliza de Responsabilidad Civil.-

Las Empresas adscritas al presente Convenio vendrán obligadas a suscribir Póliza de Seguro de Responsabilidad Civil por importe, de al menos 142.725,12 euros con los efectos y consecuencias comprendidas en la Ley del Contrato de Seguro.

Artículo 82.- Concurrencia de Convenios.-

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

En el caso de concurrencia de este Convenio con los Convenios de Empresa se estará a lo previsto en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores.

En el resto de materias no enumeradas en el artículo 84.2 el presente Convenio Colectivo tendrá prioridad aplicativa al amparo de lo previsto en el artículo 83.2 salvo que sean objeto de mejora en ámbitos inferiores.

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

Teniendo en cuenta las modificaciones del R.D. Ley 3/2012, de 10 de febrero sobre los artículos 82.3 y 85.3 c), y la Ley 3/2012, de 6 de julio, y del resto de las condiciones de trabajo previstas de este Convenio, el régimen de inaplicación salarial y modificaciones sustanciales de las condiciones colectivas de trabajo, se realizará de acuerdo con los siguientes términos:

Artículo 83 A) Inaplicación de tablas salariales.

Los porcentajes de incremento salarial establecidos en este convenio no serán de necesaria u obligada aplicación para aquellas empresas cuando concurran las circunstancias o causas que justifiquen el descuelgue previsto en el art. 82.3 del E.T.

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

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

La representación legal de los trabajadores de la empresa, constatadas las circunstancias objetivas aducidas, podrá manifestar su conformidad, que requerirá el acuerdo de la mayoría de la misma o de dichos representantes dentro del plazo máximo indicado de 15 días, con la inaplicación temporal de las tablas fijándose en el acuerdo una programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones salariales establecidas en este Convenio Colectivo, sin que en ningún caso dicha inaplicación pueda superar el periodo de vigencia del Convenio. Copia del acuerdo deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo en el plazo de 5 días desde la fecha del acuerdo.

En caso de desacuerdo, la discrepancia podrá ser sometida por cualquiera de las partes a la Comisión Paritaria Nacional del Convenio en el plazo de cinco días siguientes a haberse producido el mismo, acompañando la documentación unida al expediente, pudiendo esta

recabar la documentación complementaria que estime oportuna, y una vez recibida ésta, se pronunciará en un plazo máximo de siete días naturales debiendo de tomar el acuerdo por mayoría de sus miembros, presentes o representados, aprobando la decisión empresarial cuando concurran las causas alegadas por la empresa o desaprobándola en caso contrario. En caso de desacuerdo, las partes deberán someterse al procedimiento previsto en los dos últimos párrafos del art. 82.3 del E.T.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, estos podrán atribuir su representación a una Comisión designada de acuerdo con lo dispuesto en el Art. 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

B) Modificación sustancial de las condiciones colectivas de trabajo.

En el caso de que la empresa pretenda modificar condiciones sustanciales de ámbito colectivo a los trabajadores a que se refiere este Convenio Colectivo, letras a), b), c), d), e), f) y g), del art. 82.3 del E.T., lo comunicará a la representación legal de los trabajadores, indicando las razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que concurran.

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

En caso de desacuerdo, la empresa y la representación legal de los trabajadores, finalizado el repetido plazo de 15 días naturales de consulta, seguirán el procedimiento indicado en el apartado A), de acuerdo con lo dispuesto en el art. 82.3 del E.T.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, estos podrán atribuir su representación a una comisión designada con lo dispuesto en el Art. 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Disposición Adicional Primera. –

Sin perjuicio de las competencias de la Comisión Paritaria establecida en el artículo 9 de este Convenio, las partes firmantes se someten al V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (sistema extrajudicial) firmado el 7 de febrero de 2012 (BOE nº 46, de 23 de febrero de 2012), para la resolución de los conflictos colectivos laborales que se susciten al que le es aplicable este Convenio, siempre que estos conflictos sean de ámbito estatal.

Disposición Adicional Segunda: Observatorio Sectorial.

La preocupación de los firmantes sobre la actual situación del sector les lleva a mantener el funcionamiento del Observatorio Sectorial, compuesto por los mismos, y que se reunirá con una periodicidad mensual, para valorar la evolución de éste y hacer un seguimiento del cumplimiento de las normas por parte de las empresas que operan en el sector.

Disposición Adicional Tercera.-

Se acuerda que si por modificación de la normativa europea o española, fueran suprimidas las armas de fuego que actualmente portan los vigilantes de transporte de fondos y explosivos, estos continuarán percibiendo el importe del plus de peligrosidad que en su momento esté recogido en convenio colectivo.

Disposición Transitoria Única.-

Los Vigilantes de Seguridad (antiguos vigilantes jurados con antigüedad, reconocida en nómina, anterior a 01/01/94) que continúen en alta en su empresa y que se encuentran beneficiados por la Disposición Adicional Segunda del Convenio Colectivo Estatal de Empresas

de Seguridad para los años 2005/2008, percibirán la cuantía mensual establecida en el art. 69 a) para el Plus de Peligrosidad.

En caso de que estos trabajadores realizasen el servicio con arma, el importe del plus funcional de peligrosidad devengado, de acuerdo con el citado art. 69, queda absorbido total o parcialmente por esa cuantía.

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

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

Disposición Final Única –

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

ANEXO DE SALARIOS Y OTRAS RETRIBUCIONES AÑO 2015						
	Salario Base	Plus Peligrosidad	Plus Actividad	Plus Transporte	Plus Vestuario	Total
Personal Directivo, Titulado y Técnico						
Director General	1.727,72			107,03		1.834,75
Director Comercial	1.559,11			107,03		1.666,14
Director Administrativo	1.559,11			107,03		1.666,14
Director Técnico	1.559,11			107,03		1.666,14
Director de Personal	1.559,11			107,03		1.666,14
Jefe de Personal	1.390,45			107,03		1.497,48
Jefe de Seguridad	1.390,45			107,03		1.497,48
Titulado Superior	1.390,45			107,03		1.497,48
Titulado Medio /Técnico de prevención grado superior	1.221,75			107,03		1.328,78
Delegado Provincial-Gerente	1.221,75			107,03		1.328,78
Personal Administrativo						
A) Administrativos:						
Jefe de Primera	1.178,37		43,38	107,03		1.328,78
Jefe de Segunda	1.099,35		54,99	107,03		1.261,37
Oficial de Primera	952,36		78,29	107,03		1.137,68
Oficial de Segunda	901,61		84,06	107,03		1.092,70
Azafata/o	822,47		95,73	107,03		1.025,23

Auxiliar	822,47		95,73	107,03		1.025,23
Telefonista	703,72		113,29	107,03		924,04
Aspirante	615,41		103,14	107,03		825,58
Analista	1.390,45			107,03		1.497,48
Programador de Ordenador	1.221,75			107,03		1.328,78
Operador/Grabador Ordenador	952,76		77,89	107,03		1.137,68
Técnico de formación, técnico de Prevención intermedio	1.097,15		57,19	107,03		1.261,37
Delineante Proyectista	1.097,15		57,19	107,03		1.261,37
Delineante	952,76		77,89	107,03		1.137,68
C) Comerciales:						
Jefe de Ventas	1.176,44		45,31	107,03		1.328,78
Técnico Comercial	1.097,15		57,19	107,03		1.261,37
Vendedor	978,06		75,06	107,03		1.160,15
Mandos intermedios						
Jefe de Tráfico	1.217,53		10,05	107,03		1.334,61
Jefe de Vigilancia	1.217,53		10,05	107,03		1.334,61
Jefe de Servicios	1.217,53		10,05	107,03		1.334,61
Jefe de Cámara o Tesorería de manipulado	1.217,53		10,05	107,03		1.334,61
Inspector	1.155,20		23,14	107,03		1.285,37
Coordinador de servicios	1.155,20		23,14	107,03		1.285,37
Supervisor CRA	1.113,09		10,05	107,03		1.230,17
Personal Operativo						
A) Habilitado						
Vigilante de Seguridad de Transporte-Conductor	998,45	139,72	163,27	107,03	57,33	1.465,80
Vigilante de Seguridad de Transporte	953,55	139,72	163,27	107,03	57,33	1.420,90
Vigilante de Seguridad de Transporte Explosivos – Conductor	998,45	148,79	118,40	107,03	58,11	1.430,78
Vigilante de Seguridad de Transporte Explosivos	953,55	148,79	118,40	107,03	58,11	1.385,88
Vigilante de Explosivos	901,93	163,53	31,20	107,03	60,01	1.263,70
Vigilante de Seguridad	901,93	18,71		107,03	63,87	1.091,54
Guarda Particular de Campo (Pesca Marítima, Caza, etc)	901,93	156,21		107,03	63,87	1.229,04
Escolta	901,93	137,59		107,03	63,87	1.210,42

B) No habilitado						
Operador CR Alarmas	717,53			107,03	34,88	859,44
Contador-Pagador	837,38		62,37	107,03	34,24	1.041,02
Personal de Seguridad Mecánico-Electrónica						
Encargado	1.239,23			107,03	27,40	1.373,66
Ayudante de Encargado	740,56			107,03	68,89	916,28
Revisor de Sistemas	964,27			107,03	46,42	1.117,72
Oficial de Primera	1.161,78			107,03	29,12	1.297,93
Oficial de Segunda	1.038,17			107,03	37,03	1.182,23
Oficial de Tercera	915,64			107,03	57,53	1.080,20
Especialista	740,56			107,03	68,69	916,28
Operador de soporte técnico	804,90			107,03	67,26	979,19
Aprendiz	631,68			107,03	8,30	747,01
Personal de Oficios Varios						
Oficial de Primera	1.007,05		47,80	107,03		1.161,88
Oficial de Segunda	818,86		65,62	107,03		991,51
Ayudante	698,91		84,34	107,03		890,30
Peón	698,91		16,88	107,03		822,82
Aprendiz	615,41		21,13	107,03		743,57
Personal Subalterno						
Conductor	834,43		142,18	107,03	63,52	1.147,16
Ordenanza	760,70		5,80	107,03		873,53
Almacenero	760,70		5,80	107,03		873,53
Limpiador-Limpiadora	698,91		16,88	107,03		822,82

FTSP-USO Federación TRABAJADORES SEGURIDAD PRIVADA