

PROPUESTA UNIFICADA DE LA REPRESENTACIÓN EMPRESARIAL A LA REPRESENTACION SINDICAL DEL CONVENIO COLECTIVO CON VIGENCIA A PARTIR DEL 1 DE ENERO DE 2009

La presente propuesta, salvo error u omisión, pretende la modificación y mejora del redactado del texto del convenio, que se ha llevado de mutuo acuerdo por todos los componentes del banco empresarial, y que estará sujeta a las rectificaciones y aclaraciones que procedan en su caso.

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*

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

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

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

Artículo 3. *Ámbito funcional.*

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

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

No estarán sujetas al presente Convenio Colectivo aquellas Empresas de Seguridad dedicadas exclusivamente a la fabricación, instalación y/o mantenimiento de dichos sistemas, pudiendo, no obstante, ejercitar su facultad de adhesión al presente convenio, siempre que no estuvieran afectadas por otros, en los términos que establece el Art. 92.1 del Estatuto de los Trabajadores (RCL 1995, 997).

Artículo 4. Ámbito temporal.

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2009, con independencia de la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre del 2012, 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 de diciembre del 2012. No obstante, la Comisión Negociadora del Convenio se constituirá en la primera semana del mes de octubre del 2012.

Artículo 7. Unidad de convenio y vinculación a la totalidad

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

El presente convenio se ha negociado como un conjunto global de derechos y deberes de trabajadores y empresarios. Si, durante la vigencia del Convenio, el contenido del mismo fuera modificado y/o afectado por la autoridad laboral, modificación legislativa o por sentencia firme, y ésta conllevara la modificación o anulación total o parcial del convenio que supusiera un desequilibrio legal y/o económico para cualquiera de las partes, la Comisión Negociadora se compromete, en un plazo de tres meses desde que dicha modificación o afectación fuera firme, a la renegociación de los artículos anulados y de todos aquellos relacionados con los mismos, por motivos legales y/o económicos.

En tanto, se proceda a la renegociación aludida, será de aplicación el convenio colectivo en vigor, con los efectos que las partes acuerde.

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 Sectorial, se respetarán las condiciones pactadas "ad personam" con anterioridad, examinadas en su conjunto y en cómputo anual.

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.

Continúan el resto de apartados del artículo sin modificación alguna

Artículo 12. Formación

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

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

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

Cuando las empresas impartan la actividad formativa obligatoria, regulada en el art. 57 del Reglamento de Seguridad privada, y no pueda realizarse dentro de la jornada laboral habitual del trabajador, abonarán a éste las horas empleadas en ella a precio de hora extraordinaria laborable de su categoría laboral.

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

Artículo 13. . Secreto profesional y protección de datos

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

Para preservar el principio de confidencialidad expresado en el párrafo anterior, los trabajadores sujetos a este convenio no podrán prestar sus servicios simultáneamente en más de una empresa de seguridad, salvo autorización expresa de las empresas implicadas.

Artículo 14. Subrogación de servicios

Cuando se produce un cambio de titularidad en la adjudicataria del servicio, al no ser de aplicación el art. 44 del Estatuto de los Trabajadores, el presente precepto tiene como finalidad garantizar la estabilidad en el empleo de los trabajadores de este sector, aunque no la estabilidad en el puesto de trabajo. Dadas las especiales características y circunstancias de la actividad, que exigen la movilidad de los trabajadores de unos a otros puestos de trabajo la subrogación de los servicios, con clara diferenciación entre subrogación de servicios de vigilancia, explosivos y sistemas y de transporte de fondos, se llevará a cabo sobre la base de la siguiente normativa:

A) Servicios de Vigilancia, Protección personal, Sistemas de Seguridad, Transporte de Explosivos y Guardería Particular de Campo:

Cuando una empresa cese en la adjudicación de los servicios contratados de un cliente, público o privado, por resolución, 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 Artículo 48, salvo los trabajadores que hayan sido contratados por obra o servicio determinado.

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

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

B) Servicios de Transportes de Fondos:

La empresa cesante determinará, de acuerdo con la representación de los trabajadores, el número de servicios prestados o «paradas», que se hubiesen realizado en las Entidades objeto de la subrogación, durante los siete meses inmediatamente anteriores a la fecha de la subrogación. Tales servicios computarán para determinar el número de trabajadores que deben ser subrogados de acuerdo con las siguientes reglas y supuestos:

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

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

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

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

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

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

a) La cantidad resultante, que es la jornada mensual a subrogar, se dividirá entre la jornada mensual durante toda la vigencia del presente convenio, 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 0,50 y, consiguientemente, no procediese a efectuar ninguna subrogación de personal, si la nueva empresa adjudicataria obtuviese durante los doce meses siguientes, la adjudicación de servicios que tuviese la misma empresa cesante, esta cifra anterior será, en todo caso, sumada a la nueva cifra resultante a los efectos de subrogación del personal.

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

c) Para la determinación de los trabajadores a subrogar, se estará a lo que acuerden los representantes de los trabajadores y la Dirección de la Empresa. A falta de acuerdo se procederá por sorteo, por categorías, en presencia de los representantes de los trabajadores.

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

Contadores-Pagadores: La empresa que pierda un contrato de manipulación de efectivo (contaje) en favor de otra, ésta estará obligada a subrogarse en el número de contadores-pagadores resultante de dividir el importe de la facturación media mensual perdida de los últimos siete meses, entre 1.800 euros.

Para determinar los trabajadores a subrogar se estará al procedimiento establecido para los servicios de transporte de fondos, en el punto B.3 apartados c) y d) del presente artículo.

No obstante, si una vez aplicada la regla anterior, la cifra resultante fuese inferior a 0,50 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, adjudicataria y usuaria del servicio, comunes para A) y B):

C.1 Empresa 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, con una antelación mínima de tres días hábiles antes del comienzo de la prestación efectiva del servicio. En el supuesto de tener conocimiento de esta información en un plazo inferior, lo comunicará tan pronto tenga conocimiento formal de una u otra circunstancia.

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

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

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

c) Fotocopia 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) Fotocopia 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.

2. 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.

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

4. 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. Empresa Adjudicataria: La Empresa Adjudicataria del servicio:

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

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

D) Subrogación de los Representantes de los Trabajadores.

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

a) Que hubiera sido contratado expresamente por obra o servicio determinado para el centro afectado por la subrogación.

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

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.

Artículo 16. Contratos indefinidos.

Será fijo en plantilla:

a) El personal contratado por tiempo indefinido, una vez superado el periodo de prueba.

b) El personal eventual cuya relación contractual supere los topes de los distintos tipos de contratos temporales, de conformidad con lo establecido en la legislación vigente.

c) El personal que, contratado para servicios determinados, siguiera prestando servicios en la Empresa terminados aquéllos, o desarrollase servicios para los que no haya sido contratado.

d) El personal interino, que una vez reincorporado al servicio el sustituido, siga prestando servicios de carácter permanente no interino en la Empresa.

e) Todo el personal que sea contratado para funciones de carácter habitual y permanente que no haya sido contratado como eventual, interino, para servicio

determinado o temporal, o que haya superado las normas de concatenación de contratos establecidos en el art. 15.5 del Estatuto de los Trabajadores.

f) El personal cuyo contrato de duración determinada se transforme en indefinido siguiendo las normas de la legislación vigente.

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 profesionales que a continuación se indican:

I. Personal directivo, titulado y técnico.

II. Personal administrativo, técnico de oficinas y de ventas.

III. Personal de mandos intermedios.

IV. Personal operativo.

V. Personal de seguridad mecánico-electrónica.

VI. Personal de oficios varios.

VII. Personal subalterno.

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

a) Director General.

b) Director Comercial.

c) Director Administrativo.

d) Director Técnico.

e) Director de Recursos Humanos.

f) Jefe de Personal.

g) Jefe de Seguridad.

h) Titulado de grado superior y titulado de grado medio. Técnico de prevención de grado superior.

i) Delegado Provincial o Gerente.

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

A) Administrativos.

a) Jefe de Primera.

b) Jefe de Segunda.

c) Oficial de Primera.

d) Oficial de Segunda.

e) Azafata/o.

f) Auxiliar.

g) Telefonista.

h) Aspirante.

B) Técnicos y especialistas de oficina.

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

C) Personal de ventas.

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

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) Instalador-Vendedor
- j) 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.
- a) Limpiador-limpiadora.

Artículo 19. Personal directivo, titulado y técnico.

e) Director de Recursos humanos.-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

Artículo 20. Personal Administrativo

- 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 servicios de vigilancia , transporte de fondos y sistemas integrales de seguridad que, por su especial complejidad, necesitan de proyecto técnico, realizando los desplazamientos necesarios tanto para la captación de clientes, como para la atención a los mismos, una vez contratados.
- d) Comercial: 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 pequeños sistemas de seguridad, que no requieren proyecto técnico, tales como alarmas domiciliarias, de pequeñas empresas y establecimientos comerciales.

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, efectúa las siguientes funciones:

a.1) Conduce vehículos blindados.

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

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

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

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

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

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

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

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

b) Vigilante de Seguridad de Transporte.-Es el Vigilante que, con las atribuciones de su cargo, desarrolla su labor en el servicio de transporte, custodia de bienes, valores y cajeros automáticos, haciéndose responsable a nivel de facturación de dichos valores, teniendo que desempeñar la labor de carga, descarga de dichos bienes y valores y del mantenimiento de cajeros, 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 VS 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:

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

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

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

a) Ejercer la vigilancia y protección de bienes muebles e inmuebles, así como la protección de las personas que puedan encontrarse en los mismos, con los medios auxiliares de seguridad, entre los cuales, a modo de ejemplo, se encuentra el vehículo, aparatos de telecomunicación, etc.

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

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

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

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

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

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

4) Guarda Particular de Campo (Pesca Marítima, Caza, etc.). Es aquel trabajador mayor de edad, con las aptitudes psicofísicas necesarias e instrucción suficiente,

sin antecedentes penales, y reuniendo cuantos requisitos exija la legislación vigente, realice las funciones descritas en la misma.

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

B) No habilitado.

1) Contador-Pagador.-Es aquel trabajador que tiene a su cargo el control y revisión, así como el cómputo de los bienes, caudales, fondos, pago de nóminas, etcétera, 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 esta categoría, pudiendo serle encomendada la dirección de las tareas de carga y descarga del vehículo blindado.

Artículo 23. Personal de Seguridad Mecánico-Electrónica

g) Instalador-Vendedor: Es el operario que se dedica a las tareas de instalación y venta de sistemas básicos de seguridad, así como las propias de mantenimiento de los mismos.

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

Artículo 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, Técnico y de Ventas: 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 período de prueba si el trabajador fuera contratado de nuevo por las mismas funciones que anterioridad hubiera desarrollado, cualquiera que fuera la modalidad de contratación.

Personal no Cualificado: Quince días laborables.

Artículo 30. Reconocimiento médico.

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

Artículo 31. Ascensos y provisión de vacantes

- A) Libre designación.-Serán de libre designación de la Empresa las personas que deban ocupar vacantes entre el personal directivo, titulado, técnico, jefes y mandos intermedios, incluidos los de tráfico, de cámara, de vigilancia , previstos en el art. 18. 3

Artículo 32. Contratación estable

Las Empresas sujetas al presente Convenio deberán contar al menos con un 60% de fijos en plantilla, durante la vigencia del presente Convenio y en cada uno de los años.

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.

Se propone la supresión del último párrafo

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.

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 ni gastos de transporte 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 propone la supresión de los dos últimos párrafos.

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, licencia o cualquier otro tipo de suspensión de la relación contractual con derecho a reserva del puesto de trabajo, en cuyo caso la realización de trabajos de categoría superior cesará en el momento en que se reincorpore a su puesto de trabajo el sustituido.

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

Las Empresas evitarán reiterar que la realización de trabajos de inferior categoría recaigan en un mismo trabajador. Si el cambio de destino para el desempeño de trabajos de categoría inferior tuviera su origen en la petición del trabajador, se asignará a éste la retribución y categoría 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.

Artículo 40. Cese en la empresa

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

En el caso de cese por voluntad del trabajador, el personal directivo, titulado, técnico y de ventas 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 los días dejados de preavisar respecto del plazo acordado.. 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.

Artículo 41. Jornada de trabajo.

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

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

ser rechazada por la empresa por razones organizativas o desconocimiento del puesto de trabajo del turno elegido.

Artículo 43. Modificación de condiciones

No implica modificación sustancial de condiciones de trabajo la movilidad prevista en el art. 35 del presente convenio colectivo.

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 ordinaria diaria sea igual o superior a ocho horas, tendrán derecho a un mínimo de XXX días naturales de descanso anual, quedando incluidos en dicho descanso el semanal 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 RD 2001/1983 declarado vigente por el RD 1561/1995, de 21 de septiembre, se abonarán las horas trabajadas en estos días de descanso con el valor de las horas extraordinarias establecido en el artículo 42, aun no teniendo esta consideración de horas extraordinarias.

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, por nacimiento de hijo o adopción. En los casos de enfermedad grave o intervención grave o fallecimiento de cónyuge, hijos, padre, madre, nietos, abuelos o hermanos de uno u otro cónyuge, tendrán un permiso de dos días, que podrán ampliarse hasta cuatro máximo, cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento de más de 200 kms. al efecto,. En caso de enfermedad o intervención grave este permiso podrá tomarse dentro de los siete días incluido el día del hecho causante.

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 penales derivadas del cumplimiento del servicio.

g) Un día de permiso, el día de la celebración del bautizo o primera comunión de un hijo o nieto.

A los efectos del presente artículo tendrá la consideración de intervención grave las prescritas por los facultativos y que no hayan sido solicitadas por el interesado con carácter voluntario.

Se entenderá como hospitalización cuando implique la asignación de una habitación hospitalaria para pernoctar.

Artículo 48. Excedencia

Las excedencias serán de dos clases voluntaria y especial.

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

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

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

En el caso de que la solicitud de excedencia sea por un período inferior al máximo, la solicitud de prórroga de la misma, en su caso, habrá de presentarse por escrito en la Empresa con un mes de antelación a su vencimiento, y su concesión requerirá el acuerdo entre ambas partes

La situación de excedencia voluntaria será incompatible para prestar servicios en otra empresa de seguridad, desarrollando las mismas u otras funciones. La vulneración de esta obligación supondrá la automática extinción de la relación laboral con la empresa en la que se encuentra excedente.

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

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

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. Cuando la pérdida, sustracción o retirada se haya producido en acto de servicio, siempre y cuando no sea imputable a imprudencia o negligencia del trabajador, éste podrá optar entre situarse en excedencia especial o prestar servicios en la categoría profesional equivalente percibiendo el salario correspondiente a ésta, siempre que estuviera habilitado para la misma.

4. La retirada temporal del carné de conducir al Vigilante de Transporte-Conductor o Explosivos – Conductor o Conductor del Grupo VII a. 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 al Vigilante de Transporte-Conductor o Explosivos - Conductor o Conductor del Grupo VII a, 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 éste 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 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, salvo que el origen de esta excedencia sea por causa imputable al trabajador.

La reincorporación de los excedentes especiales a su puesto de trabajo deberá producirse en el plazo de cinco días como máximo, desde el momento que desaparezcan las causas que motivaron la excedencia.

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 núm. 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, que se disfrutaran de manera consecutiva, y no podrán concederse a más del 5% de la plantilla, de su delegación.

Este permiso una vez disfrutado no podrá volver a solicitarse hasta el transcurso de tres años desde el disfrute del permiso anterior. Asimismo no podrá acumularse al periodo de vacaciones, salvo pacto en contrario entre empresa y trabajador.

Artículo 53. Faltas leves

Eliminar apartado 2) ´

Artículo 54. Faltas graves

Son faltas graves:

1. El cometer tres faltas leves en el período de un trimestre, excepto en la puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza.

2. Más de cuatro faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en el período de un mes de duración superior a diez minutos o cualquier falta de puntualidad igual o superior 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 estos últimos.

6. La voluntaria disminución de la actividad habitual y la negligencia y desidia en el trabajo. Eliminada última parte de la frase

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. 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.

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

Artículo 55. Faltas muy graves

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 cometida en el período de seis meses o treinta en un año, aunque hayan sido sancionadas independientemente.

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

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

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

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

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

8. El estado de embriaguez o encontrarse bajo los efectos de sustancias estupefacientes o psicotrópicas en el lugar de trabajo, o vistiendo el uniforme sin estar de servicio

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

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

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

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

13. La disminución voluntaria y continuada del rendimiento.

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

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

16. El abuso de autoridad.

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

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

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

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

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

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

23. El incumplimiento de las normas en materia de PRL y la no utilización de equipos de protección individuales entregados al trabajador.

24. La inasistencia injustificada a los cursos de formación obligatoria y en materia de prevención de riesgos laborales programados.

25. El acoso laboral, sexual , o cualquier otra forma de discriminación legal.

Artículo 59. Premios

.....

d) Un día de vacaciones anual y por una sola vez.

.....

Artículo 61 Ayudas a hijos y cónyuges minusválidos

Las empresas abonarán la cantidad de XXXXX euros mensuales a los trabajadores con hijos minusválidos a su cargo, menores de 18 años y con una discapacidad igual o superior al 33%, así como los hijos a cargo, mayores de 18 años, que estén afectados por una discapacidad igual o superior al 65%, debidamente acreditada por el organismo oficial competente, siempre y cuando perciban la prestación correspondiente de la Seguridad Social, en concepto de ayuda para minusválidos.

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

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. Compensación en los supuestos de incapacidad temporal

b) Incapacidad Temporal en caso de enfermedad o accidente no laboral. Las empresas complementarán, siempre que los trabajadores afectados tengan el periodo de carencia de 180 días cotizados a la seguridad social en los últimos cinco años, 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 en el año natural, 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.

En los casos en los que le sea suprimida al trabajador la prestación económica de Incapacidad temporal por las causas establecidas en las normas de seguridad social, la empresa no estará obligada a abonarle el complemento que a ella corresponde.

.....

A estos efectos se entenderá como hospitalización cuando implique la asignación de una habitación hospitalaria para pernoctar.

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 250 a 750 trabajadores: uno.

De 751 a 2.000 trabajadores: dos.

De 2.001 a 5.000 trabajadores: tres.

De 5.001 en adelante: cuatro.

El número de trabajadores a que se refiere la escala anterior es por centro de trabajo, de conformidad con el art. 1.5 del Estatuto de los trabajadores rigiéndose todo lo demás por lo establecido en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, de 1 de agosto de 1985 (RCL 1985, 1980; ApNDL 13091).

Artículo 67.- Salario base

Se entenderá por salario 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 salario sueldo base se considerará siempre referido a la jornada anual establecida en este Convenio. Si por acuerdo particular de la Empresa con sus operarios se trabajara la jornada a tiempo parcial el salario base será proporcional a las horas contratadas.

Artículo 69. Complementos de puesto de trabajo.

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.

(Se dará redacción relativa al número mínimo de personal a coordinar)

Artículo 70. Complemento de cantidad o calidad de trabajo

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) Plus 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 xxxx, o en su defecto, a opción del trabajador, de un día de descanso compensatorio, cuando así lo permita el servicio..

Artículo 72. Complementos de Indemnizaciones o Suplidos.

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

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

Artículo 73. Cuantía de las Retribuciones

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

Todas las cuantías de las retribuciones del presente convenio se entienden referidas a la realización de la jornada completa establecida en el art. 41 del presente convenio, abonándose de manera proporcional a la jornada contractualmente pactada.

Para realizar los incrementos previstos, ambas partes acuerdan reunirse a través de la Comisión Paritaria de seguimiento del Convenio, tan pronto sean conocidos los IPC reales correspondientes a los años para determinar las retribuciones de los años así como la distribución y la confección de las tablas y la revisión del resto de conceptos que procedan según lo previsto en el presente Convenio.

Artículo 74. Pacto de Repercusión en Precios y Competencia Desleal.

Pendiente redacción del informe de la Comisión de Nacional de la Competencia.

Artículo 77. Jubilación

Se cambia el último párrafo

De conformidad con lo establecido en la Ley 40/2007 de 4 de diciembre se considera causa de extinción de la relación laboral el cumplimiento de la edad de 65 años, siempre que por la empresa se lleve a cabo cualquiera de las políticas de empleo siguientes:

- a) Contratación de un nuevo trabajador por cada contrato de trabajo extinguido por este motivo.
- b) Transformación de un contrato temporal en indefinido por cada contrato extinguido por esta causa.

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

Disposición transitoria

De acuerdo con la modificación efectuada en el art. 72 del Convenio Colectivo, los pluses de distancia y transporte y de mantenimiento de vestuario, con efectos de 1 de enero de XXXXX, no se abonarán junto con las pagas extraordinarias de marzo, julio y diciembre, sino que se prorrateará su importe anual en las 12 mensualidades naturales. En consecuencia, las cantidades devengadas por dichos pluses al 31 de diciembre de XXXXXX correspondientes a la paga extraordinaria pendiente de pago, en la parte proporcional que se haya devengado y quede pendiente de pago, serán abonadas al trabajador durante el primer trimestre del año.

Disposición adicional primera

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, éstos continuarán percibiendo el importe del plus de peligrosidad que en su momento esté establecido en Convenio Colectivo.

Disposición adicional segunda

Adaptar redacción a la situación actual

Disposición adicional cuarta

Adaptar redacción a la situación actual

Disposición adicional quinta

Eliminar

Disposición adicional séptima

Eliminar

Disposición derogatoria única

Eliminar