I. Comunidad Autónoma

3. Otras disposiciones

Consejería de Presidencia y Empleo

5369 Resolución de 17 de abril de 2015, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo, de convenio; denominación, Beta Géminis Vigilancia, S.L.

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo y de conformidad con lo establecido en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Resuelvo:

Primero.- Ordenar la inscripción en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos, de este Centro Directivo, de Convenio; número de expediente, 30/01/0011/2015; denominación, Beta Géminis Vigilancia, S.L.; código de convenio, 30103582012015; ámbito, Empresa; suscrito con fecha 2/3/2015, por la Comisión Negociadora.

Segundo.- Notificar la presente resolución a la Comisión Negociadora del acuerdo.

Tercero.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Murcia 17 de abril de 2015.—El Director General de Trabajo, Fernando José Vélez Álvarez.

Convenio colectivo de la empresa Beta Géminis Vigilancia, S.L.

Preámbulo

El presente Convenio se inscribe dentro del marco de la negociación colectiva en el seno de la Empresa, con la base del artículo 37.1 de la Constitución Española.

En las negociaciones llevadas a cabo entre el comité de empresa y la representación legal de la misma, se han tratado de adoptar medidas que faciliten la recuperación económica en este momento en el que, cuando muchos sectores empiezan ya a emerger de la crisis mundial, el sector de la seguridad privada sigue todavía en descenso.

Siempre con la voluntad de ambas partes de conservar, mantener y respetar la mayoría del articulado del vigente convenio colectivo nacional de empresas de seguridad. De hecho, resulta este convenio colectivo de la empresa Beta Géminis Vigilancia, S.L. y sus trabajadores prácticamente una transcripción del convenio nacional.

Este convenio colectivo de empresa, de acuerdo con lo establecido en el artículo 84 del vigente estatuto de los trabajadores, en su redacción dada por la

ley 3/2012 de reforma laboral, únicamente adapta algunos aspectos del mismo a los últimos cambios legislativos en cuanto a grupos y niveles funcionales profesionales y a la nueva ley de seguridad privada, que afecta de lleno a esta empresa.

Se establecen unas condiciones salariales acordes a los precios que pueden ofrecerse en la realidad del mercado de la seguridad privada en España.

En cuanto a jornada y distribución del trabajo, se establecen medidas para facilitar el acceso y mantenimiento del empleo de los trabajadores y trabajadoras de esta empresa. Siempre teniendo en cuenta la dificultad de la situación de empleo en nuestro país y la necesidad de conciliar la vida familiar y laboral.

Capítulo I

Objeto y ámbito

Artículo 1.- Ámbito de aplicación

El presente Convenio colectivo, establece las bases para las relaciones entre la Empresa Beta Géminis Vigilancia, S.L. y sus trabajadores, en las actividades que se especifican en el artículo 3 de este Convenio.

Artículo 2.- Ámbito territorial

Las normas de este Convenio colectivo serán de aplicación dentro de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

Artículo 3.- Ámbito funcional y personal.

El presente Convenio colectivo será de aplicación a la Empresa Beta Géminis Vigilancia, S.L. y sus trabajadores y trabajadoras, dedicados conjuntamente a la Vigilancia y protección de bienes, establecimientos, espectáculos, certámenes o convenciones. Protección de personas determinadas, previa la autorización correspondiente. Depósito, custodia, recuento y clasificación de monedas y billetes, títulos-valores y demás objetos que, por su valor económico y expectativas que generen, o por su peligrosidad, puedan requerir protección especial, sin perjuicio de las actividades propias de las entidades financieras. Transporte y distribución de los objetos a que se refiere el apartado anterior, a través de los distintos medios, realizándolos, en su caso, mediante vehículos cuyas características serán determinadas por el Ministerio del Interior, de forma que no puedan confundirse con los de las Fuerzas Armadas ni con los de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad. Instalación y mantenimiento de aparatos, dispositivos y sistemas de seguridad. Planificación y asesoramiento de las actividades de seguridad contempladas en esta Ley.

El presente Convenio afecta a todos los trabajadores y trabajadoras que presten sus servicios por cuenta de la empresa Beta Géminis Vigilancia, S.L. Queda expresamente excluido del ámbito de aplicación del presente Convenio el personal de alta dirección, cuya relación laboral de carácter especial se regula en el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, o normativa que lo sustituya, así como las restantes actividades y relaciones que se contemplen en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4.- Ámbito temporal

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de Enero de 2014, con independencia de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia, y mantendrá su vigencia hasta el 31 de Diciembre del 2018.

Artículo 5.- Prórroga y procedimiento de Denuncia

El presente Convenio colectivo se entenderá prorrogado por una duración similar, en sus propios términos, en tanto no sea denunciado por alguna de las partes en tiempo y forma.

La denuncia deberá efectuarse con un mínimo de dos meses de antelación del vencimiento de la vigencia del Convenio o de cualquiera de sus prórrogas, la denuncia deberá formalizarse por escrito y deberá ser notificada a la otra parte y a la autoridad laboral, dentro del plazo establecido. Se otorga un tiempo similar a la duración del convenio para alcanzar un acuerdo.

Denunciado el Convenio y hasta que no se logre acuerdo expreso, se entenderán que mantiene la vigencia de su contenido normativo y obligacional.

Artículo 6.- 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 la empresa.

La empresa desarrollará 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

El articulado del presente Convenio forma un conjunto unitario e indivisible. En el supuesto de que la jurisdicción laboral declarase la nulidad de alguna de las cláusulas del presente convenio, las partes se comprometen a renegociar las mismas manteniendo el equilibrio general del Convenio.

Artículo 8.- Compensación, absorción y garantía «ad personam»

Las condiciones establecidas en este Convenio, sean o no de naturaleza salarial, compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza y el origen de las mismas.

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 la representación de los trabajadores y trabajadoras, e igual número por parte de la empresa.

2. La Comisión fija como sede de las reuniones el domicilio de Beta Géminis Vigilancia, S.L.

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.

Ambas partes podrán utilizar los servicios de un asesor, designándolo libremente asumiendo cada parte los costes correspondientes a su asesor. Dichos asesores tendrán voz, pero no voto.

Sin perjuicio de las competencias de la Comisión Paritaria establecidas en el presente artículo, las partes firmantes se someten al V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (sistema extrajudicial) firmado el 7 de febrero de 2012 (BOE. número 46, de 23 de febrero de 2012), para la resolución de los conflictos laborales que se susciten en la aplicación de este Convenio.

Capítulo II

Organización del trabajo

Artículo 10.- Principios generales

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

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

Artículo 11.- Normas

La organización del trabajo de conformidad con lo establecido en el presente Convenio y en la restante legislación vigente, es facultad y responsabilidad exclusiva de la Dirección de la empresa, quién la llevará a cabo a través del ejercicio regular de sus facultades de organización, dirección, control y emanación de las normas, procedimientos e instrucciones necesarios para la realización de las actividades laborales correspondientes, todo ello con el máximo respeto a los derechos de los trabajadores y a la dignidad de las personas.

Es competencia de la empresa la organización general de trabajo, dentro de las disposiciones legales, correspondiéndole la planificación y estructuración del mismo, así como el señalamiento de previsiones, presupuestos y objetivos de todos los centros de trabajo y la descripción y asignación de funciones y responsabilidad de cada sección y departamento, y demás atribuciones que la normativa laboral le atribuya.

En desarrollo de lo dispuesto en el párrafo anterior, la dirección de la empresa, a título enunciativo, que no limitativo, tendrá las siguientes facultades:

a) Crear, modificar, trasladar o suprimir centros de trabajo.

b) Adscribir a los trabajadores y trabajadoras a las tareas, turnos y centros de trabajo en cada momento.

c) Determinar la forma de prestación del trabajo en todos sus aspectos: Relaciones con la clientela, uniformes, impresos a cumplimentar, etc.

d) Definir los rendimientos mínimos correspondientes a cada puesto de trabajo.

e) Cualesquiera otras necesarias para el buen funcionamiento del servicio.

La organización del trabajo comprende las siguientes normas:

a) La empresa facilitará al personal operativo de la Empresa Beta Géminis Vigilancia, S.L. el cuadrante de trabajo previsto, sea éste semanal, mensual o anual, siguiendo la pauta habitual en cuanto al cómputo de jornada que hubiese establecido. Como norma general estos cuadrantes serán semanales por lo que la empresa deberá hacer entrega de dichos cuadrantes, de la forma habitual a cada trabajador personalmente a través de teléfono, correo electrónico, fax o papel, como máximo 24 horas antes del dia inicial de su vigencia.

b) La fijación de una fórmula de cálculo de la retribución 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.

c) El mantenimiento de las normas de organización de trabajo, tanto a nivel individual como colectivo, que emanan de este Convenio se mantendrán de la siguiente forma: 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 artículo 9 de este Convenio.

d) La empresa publicará anualmente el escalafón de plantilla exclusivo de Beta Géminis Vigilancia, S.L. y potenciará la figura de los mandos y responsables de equipo.

Ambas partes, teniendo en cuenta las modificaciones de la Ley 1/2014, de 28 de febrero sobre los artículos 82.3 y 85.3 c), y del resto de las condiciones de trabajo previstas en este Convenio, acuerdan que el régimen de inaplicación salarial y modificaciones sustanciales de las condiciones colectivas de trabajo, se realizará de acuerdo con los siguientes términos:

A) Inaplicación de tablas salariales.

Las Tablas salariales establecidas en este Convenio no serán de necesaria u obligada aplicación para la empresa cuando concurran las circunstancias o causas que justifiquen el descuelgue previsto en el artículo 82.3 del E.T.

En estos casos, la empresa trasladará a la representación legal de los trabajadores las causas que motivan la inaplicación de las mismas, abriéndose un periodo de consultas de quince 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 los 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, constatada 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 quince 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, ni como máximo los tres años de duración. Copia del acuerdo deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del Convenio colectivo en el plazo de cinco días desde la fecha de acuerdo para su plena eficacia.

En caso de desacuerdo, la discrepancia podrá ser sometida por cualquiera de las partes a la Comisión negociadora de este convenio en el plazo de cinco días siguientes a haberse producido el mismo, acompañando la documentación unida al expediente, pudiendo ésta 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 podrán someterse al procedimiento previsto en los dos últimos párrafos del artículo 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 artículo 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 artículo 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 periodo de consultas no superior a quince 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 artículo 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 quince días naturales de consulta, podrá someterse al procedimiento indicado en el apartado A) de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 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 artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.»

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.

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 nivel funcional.

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

La empresa, en virtud de la referida normativa, se somete al procedimiento en ella establecido, y 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 mantengan con especial rigor los secretos relativos a la explotación y negocios de su Empresa 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

En materia de subrogación de servicios las partes acuerdan el pleno sometimiento a lo establecido con carácter general en el artículo 14 del vigente Convenio Colectivo Estatal de las Empresas de Seguridad o artículo que lo sustituya.

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..

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 a criterio exclusivo de la empresa y, en todo caso, será oída la Representación de los Trabajadores.

Será personal eventual aquél que ha sido contratado por las Empresa con ocasión de prestar servicios para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aún tratándose de la actividad normal de la Empresa, tales como servicios de vigilancia o conducción extraordinaria, o lo realizado para ferias, concursos – exposiciones..

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 artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores.

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

Sección 2

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 niveles funcionales 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 nivel funcional 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 nivel funcional profesional determinada y definida en el presente Convenio, habrá de ser remunerado, por lo menos, con el nivel retributivo que para tal nivel funcional se asigne, todo ello sin perjuicio de las normas reguladoras de los trabajos de nivel funcional superior o inferior.

Artículo 18.- Clasificación general

El personal que preste sus servicios en esta Empresa se clasificará en los siguientes grupos profesionales:

Grupo Profesional 1. Personal directivo, titulado y técnico.

Grupo Profesional 2. Personal administrativo, técnico de oficinas y de ventas.

Grupo Profesional 3. Personal de mandos intermedios.

Grupo Profesional 4. Personal operativo.

Grupo Profesional 5. Personal de seguridad mecánico-electrónica.

Grupo Profesional 6. Personal de oficios varios.

Grupo Profesional 7. Personal subalterno.

Grupo Profesional 1. Personal directivo, titulado y técnico.

En este grupo se comprenden los siguientes niveles funcionales:

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.

Grupo Profesional 2. Personal Administrativo, técnico de oficina y ventas.

En este grupo se comprenden los siguientes subgrupos profesionales:

A) Administrativos.

B) Técnicos y especialistas de oficina.

C) Personal de Ventas.

Estos subgrupos profesionales se dividen a su vez en los siguientes niveles funcionales:

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.

Grupo Profesional 3. Personal de Mandos Intermedios.

En este grupo se comprenden los siguientes niveles funcionales:

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.

Grupo Profesional 4. Personal Operativo.

En este grupo se comprenden los siguientes subgrupos profesionales:

A) Habilitado.

B) No Habilitado.

Estos subgrupos profesionales se dividen a su vez en los siguientes niveles funcionales:

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.

c) Operador de Sistemas informáticos.

d) Auxiliar de servicios.

Grupo Profesional 5. Personal de Seguridad Mecánico-Electrónica.

Comprende los siguientes niveles funcionales:

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.

Grupo Profesional 6. Personal de Oficios Varios.

Comprende los siguientes niveles funcionales:

a) Oficial de Primera.

b) Oficial de Segunda.

c) Ayudante.

d) Peón.

e) Aprendiz.

Grupo Profesional 7. Personal Subalterno.

Comprende los siguientes niveles funcionales:

a) Conductor

b) Ordenanza.

c) Almacenero.

d) Limpiador-limpiadora.

Artículo 19.- Personal directivo, titulado y técnico

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

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

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

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

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

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

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

h) Titulado de Grado Superior y Titulado de Grado Medio. 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 nivel funcional más de un año, fecha en la que pasará a la nivel funcional 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 niveles funcionales 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 nivel funcional 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 niveles funcionales 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 nivel funcional, pudiendo serle encomendada la dirección de las tareas de carga y descarga del vehículo blindado.

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

Funciones:

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

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

• La recepción de alarmas producidas durante el servicio.

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

3. Comprobará diariamente el funcionamiento de los equipos electrónicos.

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

c) Operador de sistemas informáticos:

Es el trabajador, que, en aquellos servicios de vigilancia que lo precisen, maneja los equipos electrónicos para el tratamiento de la información e interpreta y desarrolla las instrucciones y órdenes para su explotación.

Funciones:

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

2. Dará parte diario de las incidencias producidas durante su servicio.

3. Comprobará diariamente el funcionamiento de los equipos electrónicos.

4. Ejecutará las órdenes de servicio indicadas por sus responsables.

d) Auxiliar de servicios.

Es el trabajador, que, en aquellos servicios de vigilancia que lo precisen, realiza las siguientes funciones:

1. Las de información o de control en los accesos a instalaciones, comprendiendo el cuidado y custodia de las llaves, la apertura y cierre de puertas, la ayuda en el acceso de personas o vehículos, el cumplimiento de la normativa interna de los locales donde presten dicho servicio, así como la ejecución de tareas auxiliares o subordinadas de ayuda o socorro, todas ellas realizadas en las puertas o en el interior de inmuebles, locales públicos, aparcamientos, garajes, autopistas, incluyendo sus zonas de peajes, áreas de servicio, mantenimiento y descanso, por porteros, conserjes y demás personal auxiliar análogo.

2. Las tareas de recepción, comprobación de visitantes y orientación de los mismos, así como las de comprobación de entradas, documentos o carnés, en cualquier clase de edificios o inmuebles, y de cumplimiento de la normativa interna de los locales donde presten dicho servicio.

3. El control de tránsito en zonas reservadas o de circulación restringida en el interior de instalaciones en cumplimiento de la normativa interna de los mismos.

4. Las de comprobación y control del estado y funcionamiento de calderas, bienes e instalaciones en general, en cualquier clase de inmuebles, para garantizar su conservación y funcionamiento.

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 nivel funcional de Oficial de Tercera durante un período mínimo de tres años, promocionará automáticamente a la nivel funcional 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 nivel funcional 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 la Empresa, 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 celebre la Empresa 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 siguiente relación:

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 nivel funcional de retribución 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 niveles funcionales, 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 nivel funcional 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

La Empresa 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, la Empresa viene obligada a confeccionar plantillas de su personal fijo, señalando el número de trabajadores que comprende cada nivel funcional, 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.

La Empresa está obligada 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

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

1. Nombre y apellidos.

2. Fecha de nacimiento.

3. Fecha de ingreso en la Empresa.

4. Nivel funcional profesional.

5. Fecha de nombramiento o acceso a la nivel funcional.

6. Fecha de próximo vencimiento del periodo del complemento de antigüedad.

7. Número de orden.

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

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

Artículo 34.- Asignación de nivel funcional a los puestos de trabajo

Se establece en el presente convenio colectivo un cuadro de niveles funcionales atendiendo a las condiciones y capacidad del trabajador y las funciones que realmente vinieran realizando.

Los trabajadores y trabajadoras se encuadrarán en sus grupos profesionales, pudiendo ser asignados a cualquiera de las funciones relacionadas con el citado grupo al que pertenecen, siempre que cuenten con la formación y habilitación

necesaria para ello. El cambio de función dentro del mismo grupo profesional no tendrá la consideración de modificación sustancial de condiciones ni de movilidad funcional, pudiendo ser aplicado por la empresa siempre que existan necesidades para ello.

Capítulo VII

Lugar de trabajo, traslados y cambios de puesto

Artículo 35.- Lugar de Trabajo

Se entiende por lugar de trabajo el espacio físico donde el trabajador desarrolla sus funciones conforme a las instrucciones y normas dictadas por el empresario y la normativa legal vigente en materia de trabajo. Dicho espacio deberá reunir las condiciones de seguridad e higiene exigibles al empresario, quedando el trabajador obligado a hacer un uso adecuado del mismo y a mantenerlo en perfectas condiciones.

Dadas las especiales circunstancias en que se realiza la prestación de los servicios, 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.

La empresa comunicará a la representación de los trabajadores todos los cambios que se generen en el sistema habitual de distribución de los lugares de trabajo, conforme a lo establecido en la normativa vigente y en todo caso en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 36.- Desplazamientos

Cuando un trabajador tenga que desplazarse por necesidad del servicio a otro distinto, se estará a lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los trabajadores. Los desplazamientos realizados en vehículo particular del trabajador, cuando éste se vea obligado a trasladarse temporalmente a prestar sus servicios a una localidad o municipio distinto de aquel en que radica su centro de trabajo habitual y/o su domicilio particular, se abonarán como máximo a razón de 0,19 euros por kilómetro.

Artículo 37.- Importe de las Dietas

Por razón de la actividad de Beta Géminis Vigilancia, S.L. y para desarrollar su cometido, el personal de Beta Géminis Vigilancia, S.L. está obligado a desplazarse constantemente por todo el territorio nacional y en ocasiones por otros países del mundo aportando su vehículo al objeto de poder ejecutar su trabajo.

A tal efecto se aplicará lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los trabajadores y dependiendo en cada caso de las características de los servicios contratados:

Las dietas se devengarán por los días en que el trabajador realice su actividad fuera del término municipal de su centro de trabajo y a distancia suficiente que no permita la pernocta en su residencia habitual.

La cuantía de las dietas diarias que satisfará Beta Géminis Vigilancia, S.L. y no requerirá la entrega de ningún justificante de gastos para el Estado Español, es la siguiente:

A) Dietas de 1 a 7 días: El importe de las dietas para todos las niveles funcionales es de 78 €.

B) Dietas de 1 a 30 días: La cuantía de las dietas diarias para todas las niveles funcionales es de 45 €.

C) Dietas de más de 30 días: La cuantía de las dietas diarias para todas las niveles funcionales es de 28 €.

Si el tiempo de desplazamiento es igual o inferior a 7 días se percibirán en concepto de dietas los importes del punto A; si es igual o inferior a 30 días serán de aplicación lo estipulado en el punto B; y si el tiempo de desplazamiento supera los 30 días se percibirá lo estipulado en el punto C.

En todos los casos los importes establecidos se percibirán desde el primer desplazamiento, teniendo en cuenta que las vacaciones o festividades no interrumpen el mismo.

En el supuesto de tratarse de distinto desplazamiento el cómputo de los días deberá reiniciarse.

Las dietas para todo el personal de la empresa son las establecidas en los párrafos anteriores a excepción de las obras o servicios específicos que la empresa podrá pactar un precio individualmente con el empleado dependiendo de las circunstancias del trabajo o lugar de emplazamiento o bien cuando se den circunstancias excepcionales y se tenga que adecuar el precio a las mismas.

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 la Empresa habrá de demostrar la urgencia de las necesidades. En caso de oposición al traslado por parte del trabajador éste acudirá a la jurisdicción competente. El traslado por tal motivo dará derecho al abono de los gastos de viaje 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.

Lo dispuesto en este artículo es complementario de lo establecido en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores en lo referente a procedimientos y consultas previos a la decisión del traslado.

Capítulo VIII

Trabajos de superior e inferior nivel funcional

Artículo 39.- Movilidad Funcional

La Empresa, en caso de necesidad, podrá exigir de sus trabajadores la realización de trabajos de nivel funcional superior con el salario que corresponda al nuevo nivel funcional, 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 nivel funcional al finalizar aquel período. Si el trabajador ocupara el puesto de nivel funcional superior durante doce meses alternos consolidará el salario de dicho nivel funcional a partir de ese momento, sin que ello suponga necesariamente la creación de un puesto de trabajo de ese nivel funcional.

Estas consolidaciones no son aplicables a los casos de sustitución por incapacidad temporal o licencia, en cuyos casos la realización de trabajos de nivel funcional 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 nivel funcional inferior a la suya conservará el salario de su nivel funcional. Esta situación no podrá ser superior a tres meses de duración.

La Empresa evitará reiterar que la realización de trabajos de inferior nivel funcional recaiga en un mismo trabajador. Si el cambio de destino para el desempeño de trabajos de nivel funcional inferior tuviera su origen en la petición del trabajador, se asignará a éste la retribución que corresponda al trabajo efectivamente realizado. Procurará la Empresa que los servicios especiales, ordinariamente mejor retribuidos, sean de carácter rotativo entre los aspirantes al desempeño de los mismos.

Capítulo IX

Causas de extinción del contrato de trabajo

Artículo 40.- Terminación de la Relación Laboral

El cese de los trabajadores en la Empresa tendrá lugar por cualquiera de las causas previstas en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente, incluyéndose entre ellas lo previsto en el artículo 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 la Empresa vendrá obligada 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. La distribución irregular de la jornada a lo largo del año se ajustará a los límites establecidos al respecto por el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Se entenderá como trabajo nocturno el que se realice entre las veintidós horas y las seis horas, y serán abonadas como mínimo al valor de la hora ordinaria.

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.

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.

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

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

a) Cuando los trabajadores se adscriban voluntariamente a prestar servicios en 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 disfrutarse 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 general de cuadrantes semanales, de acuerdo con lo establecido en el artículo 11 del presente convenio colectivo, 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.

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.

La aplicación de esta forma de distribución irregular de la jornada semanal 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 la libranza de un fin de semana ininterrumpido al mes, 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 semanal 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..

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

La empresa, de acuerdo con la representación de los trabajadores, podrá 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:

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 el nivel funcional 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 Extrasalarial de Distancia y Transporte y Plus Extrasalarial 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.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta al año, en los términos establecidos en el artículo 35.2 del Estatuto de los trabajadores, sin que se tengan en cuenta para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, las horas que se realicen para prevenir o reparar daños extraordinarios y urgentes.

Artículo 43.- Modificación de Horario

Cuando por necesidades del servicio la empresa precise la modificación de los horarios establecidos, podrá cambiarlos de conformidad con el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 44.- Descanso anual compensatorio

Dadas las especiales características de la actividad y el cómputo de jornada establecida en el artículo 41, los trabajadores afectados por el presente Convenio, adscritos a los servicios y cuya jornada diaria sea igual o superior a ocho horas, tendrán derecho a un mínimo de 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 artículo 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 la Empresa que lleve un año al servicio de la misma.

2. Se abonarán por el «total» de la Tabla de Retribuciones del Anexo, y por los conceptos comprendidos en ella, más el Complemento Personal de antigüedad (Trienios-Quinquenios) 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 la Empresa y el Comité de Empresa, 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) Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

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 no retribuido de un dia por asuntos propios, estando sujeto a las siguientes condiciones:

1. No podrá utilizarse durante los periodos de máxima actividad, comprendidos entre el 15 de diciembre y el 15 de enero del año siguiente, durante el periodo del Domingo de Ramos al Lunes de Pascua, ambos incluidos, ni durante el periodo vacacional de los meses de julio y agosto, salvo autorización de la empresa.

2. No podrá ejercerse este derecho en el mismo dia 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, la Empresa, dentro de los límites pactados en este Convenio, vendrá obligada 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 nivel funcional; si no existiera vacante en la nivel funcional 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 nivel funcional.

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 nivel funcional.

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 al nivel funcional inmediato inferior con la retribución propia del mismo.

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 al nivel funcional inmediatamente inferior con la retribución propia del mismo.

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 el nivel funcional propio del excedente especial y sí existiera en nivel funcional inferior, el interesado podrá optar entre ocupar esta plaza o no reingresar hasta que se produzca vacante en su nivel funcional, abonándosele, en el primer caso, la diferencia entre la retribución de dicha plaza y la de su nivel funcional.

En caso de incorporación de trabajadores que hayan causado excedencia especial, por la circunstancia a que se refiere el n.º 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 la Empresa, 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 constituirá el Comité de Seguridad y Salud en el trabajo en la Empresa, 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 la Empresa.

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

A) Vigilancia de la Salud: Conforme a lo establecido en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la empresa garantizará 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: La empresa deberá proporcionar a los delegados de prevención un curso de formación suficiente relacionado con el desarrollo de sus funciones en esta materia, de 30 horas de duración.

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

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 la 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 estos últimos.

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

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

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

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

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

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

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

Capítulo XIV

Premios

Artículo 59.- Premios

Con el fin de recompensar la conducta, el rendimiento, laboriosidad y demás cualidades sobresalientes del personal, la Empresa otorgará a sus trabajadores, individual o colectivamente, los premios que en 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.

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 la Empresa o de la misma.

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.

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

Capítulo XV

Prestaciones sociales

Artículo 60.- Seguro colectivo de accidentes

La Empresa suscribirá pólizas de seguro colectivo a favor de todos y cada uno de sus trabajadores 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 representantes de los trabajadores podrán solicitar de la empresa una copia de la póliza antes citada, a los efectos de conocer los riesgos cubiertos y la cuantía de la misma.

Artículo 61.- Acumulación del permiso de lactancia.

El permiso de lactancia, en observancia de lo indicado en el artículo 37.4 del Estatuto de los trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo), podrá ser sustituido, a criterio de las/los interesadas/os, por su acumulación.

Esta opción deberá ser solicitada por los interesados, en su caso, con una antelación de 15 días a la finalización del descanso maternal.

Artículo 62.- Compensaciones en los supuestos de incapacidad temporal

a) Incapacidad Temporal en caso de accidente laboral:

La Empresa complementará hasta el 100% de la tabla de retribuciones del Anexo, incluida la antigüedad, más la parte correspondiente al plus de

peligrosidad, en su caso, sin que suponga merma del importe que pudiese corresponder en las pagas extraordinarias. En el caso de que la prestación reglamentaria de la Seguridad Social sea mayor, se percibirá ésta. Además de los actualmente considerados como tales, también se incluyen los producidos durante las prácticas de tiro y/o de gimnasio, siempre que sean realizados por mandato legal u orden expresa de la Empresa.

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

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

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

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

b.4) Del 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.

La Empresa complementará la prestación reglamentaria en el supuesto de hospitalización:

Se cobrará el 100% de la base cotizable, desde la fecha de su hospitalización, durante 40 días máximo, aunque parte de dichos días esté hospitalizado y otra parte no, y en período de recuperación o 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 del Comité de Empresa, 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 la Empresa podrá descontar en la nómina mensual de los trabajadores y a petición de estos, el importe de la cuota sindical correspondiente.

El trabajador interesado en la realización 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. La Empresa efectuará 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.

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 de actividad.

• Plus de responsable de equipo de vigilancia, de transporte de fondos o sistemas.

• Plus escolta, 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:

• Plus de Noche Buena y/o Noche Vieja.

• Horas extraordinarias.

c) De vencimiento superior al mes:

• Gratificación de Navidad.

• Gratificación de julio.

• Beneficios.

d) Indemnizaciones o suplidos:

• Plus extrasalarial de Distancia y Transporte.

• Plus extrasalarial de Mantenimiento de Vestuario.

Artículo 67 Sueldo base

Se entenderá por sueldo base la retribución correspondiente, en cada una de las niveles funcionales 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 niveles funcionales, disfrutarán además de su sueldo, aumentos por años de servicio.

La acumulación de los incrementos salariales por antigüedad que resultaren aplicables, 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. 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 serán los establecidos en el anexo.

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, podrá percibir mensualmente, por este concepto, el complemento salarial señalado en el presente artículo o en el Anexo de este Convenio.

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 17,54 euros mensuales, abonables también en pagas extraordinarias y vacaciones.

b) Plus de Actividad: Dicho plus se abonará a los trabajadores de los niveles funcionales a las cuales se les hace figurar en el Anexo del presente Convenio.

c) 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 nivel funcional, 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 nivel funcional, en tanto las tenga asignadas y las realice.

d) Los servicios de escolta, los servicios donde se utilice la radioscopia aeroportuaria, radioscopia básica, y los servicios realizados con residencia en Ceuta y Melilla, serán retribuidos igual que la hora ordinaria de trabajo.

e) Trabajo nocturno. 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 dia siguiente. Estas horas trabajadas serán retribuidas igual que la hora ordinaria de trabajo.

f) Trabajo en 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, dichas horas trabajadas serán retribuidas igual que la hora ordinaria de trabajo.

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.

Dado el carácter especial de los servicios de vigilancia, protección y seguridad, todas las horas extraordinarias que deban realizar los trabajadores y trabajadoras de esta empresa serán retribuidas igual que la hora ordinaria de trabajo.

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 63,75 euros en 2014., 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 la Empresa percibirá dos gratificaciones extraordinarias con los devengos y fechas de pago siguientes:

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

El importe de esta gratificación será de una mensualidad 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 periodo 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 periodo 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 la Empresa, 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 y por los mismos conceptos, incluyendo el complemento personal de Antigüedad, así como la parte proporcional del Plus de Peligrosidad correspondiente al tiempo trabajado con armas durante su devengo, pero con exclusión de los pluses de transporte y vestuario. Se abonará de acuerdo con lo devengado en su periodo 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:

Los trabajadores, con carácter general, percibirán las anteriores gratificaciones extraordinarias de forma prorrateada entre las doce pagas.

Artículo 72.- Indemnizaciones o suplidos

a) Plus extrasalarial 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, según nivel funcional, en cómputo anual, y redistribuida en doce mensualidades, se establece en la columna correspondiente en el Anexo Salarial, que forma parte de este convenio.

b) Plus extrasalarial 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 nivel funcional,

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 las retribuciones para los años 2014 y 2015 constan en el Anexo Salarial.

Para el cálculo de tablas del resto de los años de vigencia de este convenio se establece una revisión salarial anual en función del incremento del IPC en cada año, siendo la primera revisión a partir del 1-1-2016.

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.

Artículo 75.- Uniformidad

La Empresa facilitará cada dos años al personal operativo las siguientes prendas de uniforme: Dos camisas de verano, dos camisas de invierno, dos pantalones de invierno y dos pantalones de verano.

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

Las demás prendas de equipo se renovarán cuando se deterioren.

En caso de fuerza mayor, debidamente probada, se sustituirán las prendas deterioradas por otras nuevas. La Empresa mejorará 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.- Vinculación

Jubilación voluntaria. Los trabajadores de esta empresa deberán avisar con una antelación mínima de quince días en caso de jubilación voluntaria por reunir los requisitos de acceso a la misma.

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 artículo 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 77.- 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 78.- Asistencia jurídica

La Empresa asumirá 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 79

En el caso de que la Empresa procediese a subcontratar sus servicios de seguridad mecánico-electrónica con personal ajeno a la misma, no podrá, en ningún caso, reducir su plantilla de trabajadores de los del Grupo V, del artículo 18 (personal de Seguridad Mecánico-Electrónica) 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 80.- Póliza de Responsabilidad Civil

La Empresa vendrá obligada 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 81.- Concurrencia de Convenios y derecho supletorio.

El presente convenio colectivo tiene voluntad de regular las condiciones de trabajo entre la Empresa Beta Géminis Vigilancia, S.L. y sus trabajadores y trabajadoras.

En el caso de concurrencia de convenios se estará a lo previsto en el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores.

En lo no regulado por el presente Convenio colectivo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y las normas legales de carácter general vigentes en cada momento.

Si a lo largo de la vida del presente convenio se aprobara una nueva legislación en el ámbito de la seguridad privada, este convenio mantendrá en cualquier caso su vigencia siendo únicamente revisado en aquellos puntos que pudieran entrar en contradicción con la legislación que en ese momento fuese de aplicación.

Artículo 82.- 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:

A) Inaplicación de tablas salariales.

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

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

A la solicitud de inaplicación de Tablas se deberá acompañar los documentos objetivos que acrediten la realidad de la causa expresada en el párrafo anterior, adjuntando Informes de auditores o Censores de Cuentas, Balances, 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 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 artículo 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 artículo 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 artículo 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 artículo 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 Artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

ANEXO TABLAS QUINQUENIOS

Tablas valores quinquenios Quinquenio

Categorías	Euros
Personal Directivo, Titulado y Técnico	
Director General	82,28
Director Comercial	73,79
Director Administrativo	73,79
Director Técnico	73,79
Director de Personal	73,79
Jefe de Personal	65,29
Jefe de Seguridad	65,29
Titulado Superior	65,29
Titulado Medio/Técnico prevención superior	56,80
Delegado Provincial-Gerente	56,80
Personal Administrativo	
A) Administrativos:	
Jefe de Primera	53,04
Jefe de Segunda	49,12
Oficial de Primera	41,81
Oficial de Segunda	39,29
Azafata/o	35,36
Auxiliar	35,36
Telefonista	29,44
Aspirante	24,98
B) Técnicos y especialistas de oficina:	
Analista	65,29
Programador de Ordenador	56,80
Operador/Grabador de Ordenador	41,81
Técnico formación/T. prevención intermedio	49,12
Delineante Proyectista	49,12
Delineante	41,81
C) Comerciales:	
Jefe de Ventas	53,04
Técnico Comercial	49,12
Vendedor	43,21
Mandos Intermedios	
Jefe de Tráfico	48,09
Jefe de Vigilancia	48,09
Jefe de Servicios	48,09
Jefe de Cámara o Tesorería	48,09
Inspector	44,18
Coordinador de servicios	44,18
Supervisor de CRA	42,29

Categorías	Euros
Personal Operativo	
A) Habilitado:	
Vigilante de Seguridad de Transporte-Conductor y Vigilante de Seguridad de Transporte de Explosivos	
Conductor	38,37
Vigilante de Seguridad de Transporte y Vigilante de Seguridad de Transporte de Explosivos	35,57
Vigilante de Explosivos	35,03
Vigilante de Seguridad	35,03
Guarda Particular de Campo	35,03
Escolta	35,03
B) No Habilitado:	
Operador C. R. Alarmas	29,59
Operador Sistemas informáticos	29,59
Auxiliar de servicios	29,59
Contador-Pagador	29,59
Personal de Seguridad Mecánico-Electrónica	
Encargado	55,38
Ayudante de Encargado	29,98
Revisor de sistemas	41,89
Oficial de Primera	51,58
Oficial de Segunda	45,52
Oficial de Tercera	39,47
Especialista	29,98
Operador de soporte técnico	32,12
Aprendiz	25,65
Personal de Oficios Varios	
Oficial de Primera	44,65
Oficial de Segunda	35,33
Ayudante	29,47
Peón	29,47
Aprendiz	24,99
Personal Subalterno	
Conductor	35,76
Ordenanza	32,44
Almacenero	32,44
Limpiador-limpiadora	29,47

ANEXO DE SALARIOS Y OTRAS RETRIBUCIONES AÑOS 2014-2015

	Salario Base	Plus Peligrosidad	Plus Actividad	Plus Transporte	Plus Vestuario	Total
Personal Directivo, Titulado y Técnico						
Director General	1619,77			100,34		1720,11
Director Comercial	1461,70			100,34		1562,04
Director Administrativo	1461,70			100,34		1562,04
Director Técnico	1461,70			100,34		1562,04
Director de Personal	1461,70			100,34		1562,04
Jefe de Personal	1303,57			100,34		1403,92
Jefe de Seguridad	1303,57			100,34		1403,92
Titulado Superior	1303,57			100,34		1403,92
Titulado Medio /Técnico de prevención grado superior	1145,42			100,34		1245,76
Delegado Provincial-Gerente	1145,42			100,34		1245,76
Personal Administrativo						**0,00**
A) Administrativos:						**0,00**
Jefe de Primera	1104,75		40,67	100,34		1245,76
Jefe de Segunda	1030,66		51,55	100,34		1182,56
Oficial de Primera	892,86		73,40	100,34		1066,60
Oficial de Segunda	845,28		78,81	100,34		1024,43
Azafata/o	771,08		89,75	100,34		961,17
Auxiliar	771,08		89,75	100,34		961,17
Telefonista	659,75		106,21	100,34		866,31
Aspirante	576,96		96,70	100,34		774,00
Analista	1303,57			100,34		1403,92
Programador de Ordenador	1145,42			100,34		1245,76
Operador/Grabador Ordenador	893,23		73,02	100,34		1066,60
Técnico de formación, técnico de Prevención intermedio	1028,60		53,62	100,34		1182,56
Delineante Proyectista	1028,60		53,62	100,34		1182,56
Delineante	893,23		73,02	100,34		1066,60
C) Comerciales:						**0,00**
Jefe de Ventas	1102,94		42,48	100,34		1245,76
Técnico Comercial	1028,60		53,62	100,34		1182,56
Vendedor	916,95		70,37	100,34		1087,66
Mandos intermedios						0,00
Jefe de Tráfico	1141,46		9,42	100,34		1251,22
Jefe de Vigilancia	1141,46		9,42	100,34		1251,22
Jefe de Servicios	1141,46		9,42	100,34		1251,22
Jefe de Cámara o Tesorería de manipulado	1141,46		9,42	100,34		1251,22
Inspector	1083,02		21,69	100,34		1205,06
Coordinador de servicios	1083,02		21,69	100,34		1205,06
Supervisor CRA	1043,54		9,42	100,34		1153,31
Personal Operativo						0,00

NPE: A-020515-5369

	Salario Base	Plus Peligrosidad	Plus Actividad	Plus Transporte	Plus Vestuario	Total
A) Habilitado						**0,00**
Vigilante de Seguridad de Transporte-Conductor	936,07	130,99	153,07	100,34	53,75	1374,22
Vigilante de Seguridad de Transporte	893,97	130,99	153,07	100,34	53,75	1332,12
Vigilante de Seguridad de Transporte Explosivos- Conductor	936,07	139,49	111,00	100,34	54,48	1341,38
Vigilante de Seguridad de Transporte Explosivos	893,97	139,49	111,00	100,34	54,48	1299,29
Vigilante de Explosivos	845,58	153,31	29,25	100,34	56,26	1184,74
Vigilante de Seguridad	845,58	17,54		100,34	59,88	1023,34
Guarda Particular de Campo (Pesca Marítima, Caza, etcétera)	845,58	146,45		100,34	59,88	1152,25
Escolta	845,58	128,99		100,34	59,88	1134,79
B) No habilitado						
Operador CR Alarmas	672,70			100,34	32,70	805,74
Contador-Pagador	785,06		58,47	100,34	32,10	975,98
Auxiliar de servicios	670,71					670,71
Personal de Seguridad Mecánico-Electrónica						
Encargado	1161,80			100,34	25,69	1287,83
Ayudante de Encargado	694,29			100,34	64,59	859,22
Revisor de Sistemas	904,02			100,34	43,52	1047,88
Oficial de Primera	1089,19			100,34	27,30	1216,84
Oficial de Segunda	973,31			100,34	34,72	1108,36
Oficial de Tercera	858,43			100,34	53,94	1012,71
Especialista	694,29			100,34	64,40	859,03
Operador de soporte técnico	754,61			100,34	63,06	918,01
Aprendiz	592,21			100,34	7,78	700,34
Personal de Oficios Varios						
Oficial de Primera	944,13		44,81	100,34		1089,29
Oficial de Segunda	767,70		61,52	100,34		929,56
Ayudante	655,24		79,07	100,34		834,66
Peón	655,24		15,83	100,34		771,41
Aprendiz	576,96		19,81	100,34		697,11
Personal Subalterno						
Conductor	782,29		133,30	100,34	59,55	1075,49
Ordenanza	713,17		5,44	100,34		818,95
Almacenero	713,17		5,44	100,34		818,95
Limpiador-Limpiadora	655,24		15,83	100,34		771,41

D.L. MU-395/1985 - ISSN: 1989-1474