



CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE LAS EMPRESAS DE SEGURIDAD

2017-2020



ela.eus



ELAK EZ DU SINATU SEGURTASUN PRIBATUAREN HITZARMENA

CCOOek, UGTk eta USOk hitzarmen bat sinatu dute Segurtasun Pribatuaren sektorerako. ELAk ez sinatzea erabaki du, edukiak onargarriak ez direlakoan. Sindikatu sinatzaileek enpresarien tesiak onartu eta beren egin dituzte, lan-baldintza eta soldata kaskarrak ezarriz, eta beraz sektorea prekarioagoa bihurtuz.

Negoiazio honetan sinatzaileek klausula bat sartu dute, sektorean estatutik beheragoko negoziazio-esparruak debekatzeko edo eragozteko. Bestela esateko, autonomia-erkidego edo probintziaren batean sektoreko langileek, beren buruak antolatuz, baldintza hobekak lortu nahi badituzte, ezin izango dute; zeren negoziazio-esparru bakarra estatu-mailakoa izango da. Nafarroako eta Euskal Autonomia Erkidegoko langileei ukatu diete beste hitzarmen bat lortu ahal izatea (probintzia edo autonomia-mailakoa), eta ezin izango dute bide horretatik lan-baldintzak eta soldatak hobetu.

Euskal Autonomia Erkidegoan, joan den uztailan, bertako hitzarmen bat lortzeko ekimena bultzatu zen, eta milaka aldeko sinadura bildu ziren. Sindikatu batek esan zuen orduan zuzenagoa izango zela estatukoa sinatu arte itxarotea, eta hara non! sindikatu horrek berak (CCOO) klausula bat sinatu du, EAEko ekimen hori eragozteko eta debekatzeko. Beste engainu bat sektoreko langileentzat.

Beldurraren estrategiaz jarraitzen dute, enpresek dirurik irabazten ez dutela esanez, itxi beharko dutela...; baina, bitxia bada ere, enpresek bere markatzen dituzte zerbitzua emateko prezioak. Prezioak jaisten dituzte, eta kalteak langileei egozten dizkiete.

ELArentzat ez dira nahikoak hitzarmenean jasotako soldata-igoerak, ez baitira bermatu ezta KPIren igoerak ere. Eta bide batez salatuko dugu ez dela behin bakarrik gertatu hitzarmenaren edukiak indarraldian zehar beherantz aldatu izana. Batzuetan, itunduriko soldata-igoerak eta hobekuntzak ez dira aplikatu, eta sinatzaileek berriro negoziatu dituzte beherantz. Hau da, ez da batere ziurra hitzarturikoa gero benetan aplikatuko denik.

ELAk EZETZ esaten die estatu-hitzarmenei, Nafarroara eta Euskal Autonomia Erkidegora prekarietatea ekartzen baitigute: soldata merkeak eta lan-baldintza ziztrinak. ELAk sektoreko langileak bultzatzen ditu gehiengoak aldatzera, hauteskunde sindikalen bidez, lanaren benetako alternatibak izateko, eta gure errealitate sozio-ekonomikoarekin hobeki uztartzen diren hitzarmenak negoziatzeko.

**HEMEN LAN EGIN, HEMEN NEGOZIATU!
ESTATU-HITZARMENIK EZ!**

ELA NO FIRMA EL CONVENIO DEL SECTOR DE LA SEGURIDAD PRIVADA

CCOO, UGT y USO han firmado un el convenio para el sector de la seguridad privada. ELA ha decidido no firmarlo porque sus contenidos no nos parecen aceptables. Estos sindicatos, nuevamente aceptan y asumen las tesis empresariales y se incide en la precarización del sector estableciendo unos salarios y condiciones laborales de miseria.

En esta negociación los firmantes han incluido una cláusula en la que prohíben o impiden ámbitos inferiores de negociación para el sector es decir, cierran la puerta a que si en alguna Comunidad Autónoma o Provincia los trabajadores y trabajadoras del sector decidieran organizarse para tratar de conseguir mejores condiciones no lo puedan hacer ya que establecen, que el único ámbito posible de negociación sea el estatal. Es decir, niegan entre otros a los y las trabajos y trabajadoras de Nafarroa y de la Comunidad Autónoma del País Vasco que puedan establecer un convenio distinto (provincial o autonómico) en el que mejorar las condiciones laborales y salariales.

En la Comunidad Autónoma del País Vasco el pasado mes de Julio hubo una iniciativa tras recogerse miles de firmas, de impulsar un convenio propio. Algunos sindicatos dijeron que era más prudente esperar hasta que se firmara el estatal y la sorpresa es que, ese mismo sindicato (CCOO) firma una cláusula que trata de impedir y prohibir la iniciativa de la CAPV. Un nuevo engaño más a los trabajadores y trabajadoras del sector.

Se continua con la estrategia del miedo diciendo que las empresas no ganan dinero, que van a tener que cerrar, cuando son curiosamente ellas quienes marcan los precios de prestación del servicio. Bajan los precios para repercutir el perjuicio a las y los trabajadores.

ELA considera insuficientes los incrementos pactados en este convenio en donde no se garantizan ni siquiera subidas del IPC . Queremos denunciar además, que no es la primera vez que el convenio se firma con unos contenidos que durante la vigencia del mismo acaban siendo modificados a la baja. Incrementos salariales o mejoras pactadas que finalmente no se aplican y se renegocian por los firmantes a la baja. Es decir, no hay garantía de que lo firmado finalmente se vaya a cumplir.

ELA sigue diciendo NO a los convenios estatales que en el ámbito de Nafarroa y de la Comunidad Autónoma Vasca son sinónimo de precariedad laboral, bajos salarios y bajas condiciones de trabajo. Animan a los trabajadores y trabajadoras del sector a cambiar las mayorías a través de las elecciones sindicales para poder tener alternativas reales de trabajo y podamos negociar convenios que se ajusten mejor a nuestra realidad socio-económica.

**¡AQUÍ TRABAJAMOS, AQUÍ NEGOCIAMOS!
¡NO A LOS CONVENIOS ESTATALES!**

ÍNDICE

	<u>Pág.</u>
Preámbulo	9
CAPÍTULO I	
Objeto y ámbito	
Artículo 1. Ámbito de aplicación	11
Artículo 2. Ámbito territorial	11
Artículo 3. Ámbito funcional	11
Artículo 4. Ámbito personal	11
Artículo 5. Ámbito temporal	11
Artículo 6. Denuncia	12
CAPÍTULO II	
De la interpretación y administración del Convenio	
Artículo 7. Unidad de convenio y vinculación a la totalidad	12
Artículo 8. Principio de Igualdad	12
Artículo 9. Compensación, absorción y garantía «ad personam»	12
Artículo 10. Comisión Paritaria	12
Artículo 11. Cumplimiento del Convenio Colectivo y promoción del mismo	13
CAPÍTULO III	
El inicio de la relación laboral	
Artículo 12. Contratos de trabajo	14
Artículo 13. Períodos de prueba	15
Artículo 14. Subrogación de servicios	15
Artículo 15. Subrogación en servicios de vigilancia, sistemas de seguridad, transporte de explosivos, protección personal y guarderío rural	15
Artículo 16. Subrogación en Servicios de Transporte de Fondos (Manipulado de efectivo, cajeros automáticos, transporte y distribución)	16
Artículo 17. Obligaciones de la empresa cesante y adjudicataria derivadas del proceso de subrogación en servicios de vigilancia, sistemas de seguridad, transporte de explosivos, protección personal y guarderío rural	17
Artículo 18. Subrogación de los representantes de los trabajadores	19
Artículo 19. Política de Estabilidad en el Empleo	19
CAPÍTULO IV	
Derechos y Deberes Laborales Básicos	
Artículo 20. Facultad de Organización del Trabajo: Principios y Normas	19
Artículo 21. Formación	20
Artículo 22. Confidencialidad Profesional	20

Artículo 23. Uniformidad	20
Artículo 24. Asistencia Jurídica	21

CAPÍTULO V
Prevención de Riesgos Laborales

Artículo 25. Reconocimiento Médico	21
Artículo 26. Seguridad y salud en el trabajo	21

CAPÍTULO VI
Clasificación profesional y promoción en el trabajo

Artículo 27. Sistema de clasificación profesional	23
Artículo 28. Clasificación General	23
Artículo 29. Personal directivo, titulado y técnico	26
Artículo 30. Personal Administrativo	26
Artículo 31. Personal de Mandos Intermedios	28
Artículo 32. Personal Operativo	29
Artículo 33. Personal de Seguridad Electrónica y Sistemas de Seguridad	31
Artículo 34. Personal de Oficios Varios	32
Artículo 35. Personal Subalterno	32
Artículo 36. Movilidad Funcional	32
Artículo 37. Escalafones, Ascensos, Provisión de Vacantes y Plantillas	33

CAPÍTULO VII
Retribuciones

Artículo 38. Disposición General	34
Artículo 39. Anticipos	34
Artículo 40. Estructura salarial y otras retribuciones	35
Artículo 41. Sueldo base	35
Artículo 42. Complemento personal de antigüedad	35
Artículo 43. Complementos de puesto de trabajo	44
Artículo 44. Complemento de cantidad o calidad de trabajo, Horas extraordinarias	52
Artículo 45. Complemento de vencimiento superior al mes	53
Artículo 46. Indemnizaciones o Suplidos	53
Artículo 47. Cuantía de las Retribuciones	54

CAPÍTULO VIII
Prestaciones sociales

Artículo 48. Seguro colectivo de accidentes	54
Artículo 49. Póliza de Responsabilidad Civil	54
Artículo 50. Ayudas a hijos y cónyuge discapacitados	54
Artículo 51. Compensaciones en los supuestos de incapacidad temporal	55

CAPÍTULO IX
El Tiempo de Trabajo

Artículo 52. Jornada de Trabajo	55
Artículo 53. Horas extraordinarias	59
Artículo 54. Modificación de Horario	60
Artículo 55. Descanso anual compensatorio	60
Artículo 56. Licencias	60
Artículo 57. Vacaciones	61

CAPÍTULO X
Lugar de Trabajo, Traslados y Cambios de Puesto

Artículo 58. Lugar de Trabajo	62
Artículo 59. Desplazamientos	62
Artículo 60. Importe de las Dietas	62
Artículo 61. Traslados	63

CAPÍTULO XI
Suspensión del contrato de trabajo

Artículo 62. Excedencia voluntaria	64
Artículo 63. Excedencia forzosa y por cuidado de hijos o familiares	64
Artículo 64. Situaciones especiales de la relación laboral	65
Artículo 65. Permisos sin sueldo	66

CAPÍTULO XII
Extinción de la Relación Laboral

Artículo 66. Terminación de la Relación Laboral	66
Artículo 67. Premio de vinculación	67
Artículo 68. Garantía especial en caso de subcontratación del personal del Grupo V	68
Artículo 69. Aplicación de la Jubilación parcial y del Contrato de Relevo	68

CAPÍTULO XIII
Premios

Artículo 70. Premios	68
---------------------------------------	----

CAPÍTULO XIV
Faltas y Sanciones

Artículo 71. Faltas del personal	69
Artículo 72. Faltas leves	69
Artículo 73. Faltas graves	70
Artículo 74. Faltas muy graves	70
Artículo 75. Sanciones	71

Artículo 76. Prescripción	72
Artículo 77. Abuso de autoridad	72

**CAPÍTULO XV
Derechos Sindicales**

Artículo 78. Licencias de Representantes de los Trabajadores	72
Artículo 79. Licencias sindicales	73

**CAPÍTULO XVI
Negociación Colectiva e Inaplicación de Convenio**

Artículo 80. Concurrencia de Convenios	73
Artículo 81. Inaplicación de las condiciones de trabajo en determinadas materias . . .	74

DISPOSICIONES ADICIONALES

Disposición adicional primera	75
Disposición adicional segunda	75
Disposición adicional tercera	75
Disposición adicional cuarta	75

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Disposición transitoria primera	76
Disposición transitoria segunda	76

DISPOSICIONES FINALES

Disposición final única	79
--------------------------------------	----

ANEXOS

Anexo I. Anexo de Salarios y Otras Retribuciones	80
Anexo II. Clasificación Profesional y Definición de Niveles Funcionales contenida en el Convenio Colectivo vigente en el período julio 2015 / diciembre 2016, de aplicación hasta el 31 de diciembre de 2017	88

CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE LAS EMPRESAS DE SEGURIDAD 2017 - 2020

PREÁMBULO

Las partes firmantes de este Convenio quieren hacer constar las dificultades que han tenido que sortear para alcanzar un acuerdo que, aun estando lejos de sus respectivos objetivos, refleja los puntos básicos que les han permitido confluír en muchos de los objetivos marcados al inicio de las negociaciones manteniendo, de este modo, el marco sectorial de negociación.

Efectivamente, ya desde el inicio han existido dificultades hasta para la propia constitución de la Mesa Negociadora, derivada de la existencia de un procedimiento judicial que ponía en cuestión la correcta conformación del banco empresarial. Dicho procedimiento cuestionaba la composición de la Mesa Negociadora del Convenio suscrito para el período julio 2015-2016 y, pese a haber sido resuelto por la Audiencia Nacional, mediante Sentencia de fecha 17 de diciembre de 2015, que había desestimado las demandas de impugnación y declarado la «plena legalidad del convenio», no fue hasta Sentencia de 16 de marzo de 2017, del Tribunal Supremo, que desestimó el recurso de casación, cuando pudo constituirse la Mesa Negociadora del Convenio con plenas garantías.

Las posiciones iniciales de ambas partes se encontraban muy distantes. Los representantes de las patronales, legítimamente, defendían incrementos retributivos ligados a incrementos de productividad y los de los trabajadores, también de forma legítima y razonada, mantenían que no era este el momento de hablar de productividad y era necesario que éste fuera un auténtico convenio de avance.

No obstante, sí había puntos de encuentro. Ambas partes consideraban necesario dignificar el sector, estableciendo métodos que contrarrestasen ciertas prácticas de competencia desleal que redundaban en perjuicio de los trabajadores, modernizar la redacción del convenio y ordenar de una forma más racional su articulado.

Así, todas las partes acordaron crear una comisión técnica de redacción que pudiera actualizar el lenguaje utilizado tradicionalmente por este convenio, acomodándolo a la realidad temporal que vivimos, que, a la vez, adaptase el texto a las diferentes modificaciones normativas de carácter laboral y administrativo que afectan a la actividad y, en términos generales, plasmase de forma correcta la voluntad de las partes de forma que se evitasen futuros conflictos de interpretación de aquella.

Sin embargo, aunque esta Comisión ha hecho un gran trabajo, no lo ha podido concluir. Ha conseguido consensuar nuevas redacciones a viejos textos que se incluyen en este convenio colectivo y ha reordenado de una forma más lógica los diferentes capítulos del mismo pero, y así lo ha manifestado en sus conclusiones, queda trabajo pendiente. Por ello, las partes han pactado en una disposición adicional (la cuarta) la creación dos Comisiones Técnicas: una que, entre otras funciones, continuará con los trabajos de actualización del articulado y armonizará su contenido con lo que resulte del futuro Reglamento de Seguridad Privada u otras normas que afecten al sector. Sus trabajos serán sometidos a la Mesa de Negociación del presente convenio para su debate y, en su caso, aprobación y posterior incorporación y publicación.

La otra Comisión Técnica se constituirá como Mesa de Estudio de la Empleabilidad en el Sector, siendo una de sus tareas fundamentales el estudio y redacción de propuestas en orden a encuadrar la actividad de seguridad privada como afectada por el Real Decreto 1698/2011, de 18 de noviembre, por el que se regula el régimen jurídico y el procedimiento

general para establecer coeficientes reductores y anticipar la edad de jubilación en el sistema de la Seguridad Social.

En cuanto a la revisión de retribuciones, en el Preámbulo del convenio anterior decíamos que «aun teniendo en cuenta lo dispuesto en el III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2015, 2016 y 2017 («BOE» 20/06/2015), se ha superado el porcentaje recomendado en el citado acuerdo para el año 2016, en cuanto a la retribución comprendida en las tablas del Anexo Salarial que se incrementan en un 1,59% en términos de año natural y un 2,48%, comparando las tablas aplicables desde 1 de julio de 2016, en relación con el año 2015.» Ese diferencial en coste del 0,89%, que afecta al 2017, se ha considerado por las organizaciones sindicales firmantes como no significativo para los trabajadores.

Por este motivo, la representación empresarial, mayoritariamente, desde el convencimiento de la necesaria dignificación del sector recomendada e impulsada desde el Observatorio Sectorial, con el Convenio Colectivo como elemento homogeneizador de las condiciones laborales de los trabajadores, ha optado por sacar adelante un acuerdo, aunque para ello haya tenido que renunciar a la totalidad de sus legítimos planteamientos iniciales de negociación (todos relacionados con mejoras directas en la productividad, tales como la congelación y compensación del devengo de la antigüedad, la racionalización de los complementos I.T. ante el importante incremento del absentismo, o la modificación de la jornada en el transporte de fondos ante las nuevas demandas de los clientes y su futuro impacto en la cantidad de empleo), pese al importante peso económico en términos de coste empresarial (que pudiera estimarse en torno al 1% anual) que conllevan estos tres conceptos.

Con independencia de los incrementos pactados para los años de vigencia del Convenio, ambas partes convienen en que en el supuesto de que las organizaciones sindicales y empresariales de carácter intersectorial incorporen en los acuerdos de Negociación Colectiva una cláusula de actualización de las recomendaciones de incremento salarial, las partes se comprometen a tener una reunión monográfica para la valoración de la misma.

Del mismo modo, la Comisión Técnica será la encargada de presentar a la Mesa Negociadora, para su debate y eventual incorporación al convenio colectivo, los textos que plasmen los acuerdos alcanzados en el ámbito de la Mesa Tripartita de Trabajo, creada a iniciativa del Gobierno de España e integrada por la representación de la Administración Central y los Agentes Sociales con el objetivo de analizar cuantas cuestiones contribuyan a una mejora de la prestación de los servicios y de las condiciones de trabajo, en el ámbito de la seguridad privada en infraestructuras de transporte terrestre, aéreo y marítimo de competencia estatal.

Igualmente, a través de la citada Comisión Técnica y mediante el mismo procedimiento de estudio y propuesta de debate y aprobación a la Mesa Negociadora, se incorporará al convenio colectivo cualquier acuerdo que pudiera alcanzarse en cualquier otro foro o comité de trabajo formado entre los agentes sociales Administraciones u Organismos Públicos, en relación con los servicios de seguridad privada que para estos clientes se presten y que impliquen un incremento presupuestario, que conlleve mejoras salariales específicas, teniendo en cuenta tanto las consideraciones relativas al beneficio industrial de las empresas, como las cláusulas oportunas que garanticen la exclusiva afección a estos servicios.

En resumen, este nuevo convenio colectivo nace con el convencimiento de las organizaciones firmantes de que sigue siendo la herramienta principal para preservar la necesaria estabilidad del pacto sectorial como unidad de negociación, entendida como la más adecuada para este sector y mantiene su vocación de permanencia, previendo su ultra actividad, de conformidad con la posibilidad que al respecto le da la vigente redacción del artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores. Pero, a la vez, pretenden que tenga también una vocación permanente de adaptación a la realidad social y, para ello, se han dotado de los mecanismos que le permitan incorporar, en todo momento de su vigencia, cualquier acuerdo conveniente para el sector.

CAPÍTULO I

Objeto y ámbito

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*

El presente Convenio Colectivo establece el marco de las relaciones laborales entre las Empresas dedicadas a las actividades que se especifican en el artículo 3 de este Convenio y sus trabajadores.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

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

Artículo 3. *Ámbito funcional.*

Están sometidas a este Convenio Colectivo las Empresas que realicen alguna de las actividades siguientes:

- a) La vigilancia y protección de bienes, establecimientos, lugares y eventos, tanto públicos como privados, así como de las personas que pudieran encontrarse en los mismos.
- b) El acompañamiento, defensa y protección de personas físicas determinadas, incluidas las que ostenten la condición legal de autoridad.
- c) El depósito, custodia, recuento y clasificación de monedas y billetes, títulos-valores, joyas, metales preciosos, antigüedades, obras de arte u otros objetos que, por su valor económico, histórico o cultural, y expectativas que generen, puedan requerir vigilancia y protección especial.
- d) El depósito y custodia de explosivos, armas, cartuchería metálica, sustancias, materias, mercancías y cualesquiera objetos que por su peligrosidad precisen de vigilancia y protección especial.
- e) El transporte y distribución de los objetos a que se refieren los dos párrafos anteriores.

Las empresas que, además de las actividades descritas en el párrafo anterior, realicen las contempladas en las letras f) y g) del artículo 5 de la Ley 5/2014, se rigen por el presente Convenio Colectivo.

Las empresas que, sin realizar ninguna de las actividades descritas en las letras a), b), c), d) y e), desempeñen las comprendidas en las letras f) y g) del artículo 5 de la Ley 5/2014, de Seguridad Privada, o las actividades compatibles a las que se refiere el artículo 6 del mismo texto legal, no están sometidas al presente Convenio Colectivo. Dichas empresas pueden adherirse al mismo en los términos que establece el artículo 92.1 del Estatuto de los Trabajadores, siempre que no estén afectadas por otro Convenio Colectivo.

Artículo 4. *Ámbito personal.*

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

Artículo 5. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2017, con independencia de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial del Estado, y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre del 2020, quedando prorrogado íntegramente hasta su sustitución por otro Convenio de igual ámbito y eficacia.

Artículo 6. *Denuncia.*

La denuncia del presente Convenio se entenderá automática al momento de su vencimiento, en este caso, el 31 de diciembre de 2020.

CAPÍTULO II

De la interpretación y administración del Convenio

Artículo 7. *Unidad de convenio y vinculación a la totalidad.*

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

Ambas partes acuerdan que, si durante la vigencia del Convenio, el contenido del mismo fuera modificado y/o afectado por la autoridad laboral, modificación legislativa o por sentencia firme, se convocará con carácter inmediato a la Comisión Negociadora a fin de adaptar su contenido en lo que pudiera quedar modificado.

En tanto no se alcance un acuerdo al respecto, será de aplicación el convenio colectivo en vigor, con los efectos que las partes acuerden.

Artículo 8. *Principio de Igualdad.*

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

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

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

Artículo 9. *Compensación, absorción y garantía «ad personam».*

Las condiciones contenidas en este Convenio Colectivo Estatal son compensables y absorbibles respecto a las que vinieran rigiendo anteriormente, estimadas en su conjunto y cómputo anual.

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

Artículo 10. *Comisión Paritaria.*

1. Se constituye una Comisión Paritaria para la interpretación y aplicación del presente Convenio, que estará integrada por dos miembros de cada organización sindical firmante, e igual número total por la representación empresarial, firmante del convenio colectivo. La Comisión fija como sede de las reuniones el domicilio de APROSER.

2. La Comisión se reunirá, previa convocatoria de cualquiera de los componentes, mediante comunicación fehaciente, 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.

3. 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.

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

5. 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.

6. Son funciones de la Comisión Paritaria las siguientes:

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

b) Celebración de conciliación preceptiva en la interposición de conflictos colectivos que suponga la interpretación de las normas del presente Convenio.

c) Seguimiento de la aplicación de lo pactado. Los sindicatos y las asociaciones empresariales podrán presentar denuncia ante la Comisión Paritaria informando de incumplimientos realizados por empresas o sindicatos, acordando las acciones a tomar.

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

e) Cualquier otra que pueda estar encomendada por disposición legal o regulada en este Convenio.

Artículo 11. *Cumplimiento del Convenio Colectivo y promoción del mismo.*

Desde la entrada en vigor de la Ley 9/2017, de Contratos del Sector Público, prevista para el 9 de marzo de 2018:

a) Con el objeto de promover el cumplimiento del presente Convenio, ambas representaciones se comprometen a instar a los órganos de contratación de las administraciones públicas a que, de acuerdo con lo previsto en el artículo 129.2 de la Ley de Contratos del Sector Público, se requiera en los Pliegos de Contratación Pública referentes a prestación de servicios de seguridad, que todos los licitadores pongan de manifiesto, de manera fehaciente, haber tenido en cuenta en la elaboración de sus ofertas las obligaciones que en materia de protección de empleo, condiciones de trabajo y prevención de riesgos laborales les impone el presente Convenio, sin que ello obste, como establece ese mismo artículo para la aplicación de lo dispuesto en el artículo 149 sobre verificación de las ofertas, que incluyan valores anormales o desproporcionados.

b) Igualmente, de acuerdo con lo recogido en el artículo 202 de la Ley de Contratos del Sector Público, y de la disposición adicional segunda de la Ley 5/2014, de Seguridad Privada, ambas representaciones se comprometen a instar a las administraciones públicas a establecer condiciones especiales de ejecución de los contratos de servicios de seguridad relacionadas con el cumplimiento de las obligaciones laborales por parte de las empresas de seguridad contratistas, velando asimismo por la comprobación del respeto de las obligaciones que, en materia de protección del empleo, condiciones de trabajo y prevención de riesgos laborales, le impone el presente convenio. Todo ello al margen de la obligación del adjudicatario de cumplir las condiciones salariales de los trabajadores conforme al presente convenio colectivo, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 122 de esta misma Ley.

c) Asimismo, ambas representaciones se comprometen a solicitar a las administraciones públicas que verifiquen el cumplimiento del Convenio en los concursos públicos que convoquen, de manera que si identificaran a algún licitador que realizara una oferta anormalmente baja por incumplir lo dispuesto en este Convenio Colectivo, la rechace al amparo de lo dispuesto en el artículo 149.4 de la Ley de Contratos del Sector Público.

d) Ambas representaciones se comprometen, igualmente, a solicitar a las administraciones públicas que, al amparo de lo dispuesto en los artículos 101 y 102 de la Ley de Contratos del Sector Público verifiquen que la dotación económica presupuestada

en los concursos públicos para la prestación de servicios de seguridad es suficiente para dar cumplimiento a lo recogido en el presente Convenio, al margen de la necesaria adición de los costes derivados de la ejecución material de los servicios, los gastos generales de estructura y el beneficio industrial. En el supuesto de que alguna de las representaciones identifique pliegos de concursos públicos cuya cuantía fuera inferior a la necesaria para cubrir los costes salariales dimanantes de la aplicación de este Convenio, pondrá en conocimiento de dicha administración este hecho por si aquella tuviera a bien modificar las condiciones del pliego.

e) Ambas representaciones se comprometen igualmente a que cuando identifiquen algún pliego de condiciones en los que los criterios relacionados con la calidad no representen, al menos, el 51 por ciento de la puntuación asignable en la valoración de las ofertas, tal y como establece el artículo 145.4 de la Ley de Contratos del Sector Público, notificarán esta circunstancia a los órganos de contratación por si aquellos considerasen oportuna la modificación de las condiciones del Pliego.

f) Finalmente, en el supuesto de que ambas representaciones constaten la existencia de incumplimientos o retrasos reiterados en el pago de los salarios o la aplicación de condiciones salariales derivadas de este Convenio Colectivo, de ser dicha aplicación grave y dolosa, pondrán esta circunstancia en conocimiento de las administraciones públicas contratantes a efectos de la aplicación de lo dispuesto en los artículos 201 y 211 de la Ley de Contratos del Sector Público.

CAPÍTULO III

El inicio de la relación laboral

Artículo 12. Contratos de trabajo.

Los contratos de trabajo serán de carácter indefinido, salvo las modalidades contractuales temporales establecidas en la ley, con las siguientes previsiones:

1. Contrato por obra o servicio determinado.

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

Este tipo de contrato quedará resuelto por las siguientes causas:

a) Cuando se finalice la obra o el servicio.

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

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

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

2. Contrato eventual.

Será personal eventual aquél que ha sido contratado por las Empresas con ocasión de prestar servicios para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la Empresa, tales como servicios de vigilancia o conducción extraordinaria, o los realizados para ferias, concursos - exposiciones, siempre que la duración máxima de estos contratos no sea superior a 12 meses en un plazo de 18 meses. En caso de que se concierte por un plazo

inferior a 12 meses, podrá ser prorrogado mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicho límite máximo.

3. Contrato de interinidad.

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 forzosa o especiales de los artículos 63 y 64 de este Convenio, cumplimiento de sanciones, etc.

Artículo 13. *Período de prueba.*

Podrá 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 de la siguiente duración:

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 14. *Subrogación de servicios.*

La subrogación se produce cuando una empresa sustituye de forma total o parcial a otra en la prestación de los servicios contratados por un cliente, público o privado, cualquiera que fuera la causa, en los supuestos y términos establecidos en este Convenio.

Dadas las especiales características y circunstancias de la actividad, que exigen la movilidad de los trabajadores de unos a otros puestos de trabajo, este artículo tiene como finalidad garantizar la estabilidad en el empleo de los trabajadores de este sector, aunque no la estabilidad en el puesto de trabajo.

En virtud de la subrogación de personal, la nueva adjudicataria está obligada a integrar en su plantilla, subrogándose en sus contratos de trabajo, a los trabajadores de la empresa cesante en el servicio, cualquiera que sea la modalidad de contratación y/o nivel funcional de los trabajadores, siempre que se acredite el requisito de antigüedad establecido en los artículos 15 y 16 de este Convenio para cada colectivo, incluyéndose en el período de permanencia exigido las ausencias del trabajador del servicio subrogado establecidas en los artículos 56, 57, 63 y 65 de este Convenio Colectivo, las situaciones de Incapacidad Temporal y suspensiones disciplinarias, cualquiera que sea su causa, excluyéndose expresamente las excedencias reguladas en el artículo 62, salvo los trabajadores que hayan sido contratados por obra o servicio determinado, de acuerdo con las especificaciones y normas que se pactan en los artículos siguientes.

Dadas las peculiaridades establecidas en la normativa laboral respecto de los jubilados parciales y sus relevistas, estos trabajadores quedan excluidos del mecanismo de subrogación, por lo que en caso de sustitución de empresas en la prestación de un servicio, permanecerán siempre en la empresa cesante, salvo que la empresa cesante cierre o desaparezca, o en el supuesto de que la empresa cesante pierda la totalidad de los servicios del lugar de trabajo en los términos del art. 58 del presente Convenio.

Artículo 15. *Subrogación en servicios de vigilancia, sistemas de seguridad, transporte de explosivos, protección personal y guarderío rural.*

Para los servicios de vigilancia sistemas de seguridad, transporte de explosivos, protección personal y guarderío rural, además de cumplir los requisitos establecidos en el artículo anterior, los trabajadores objeto de subrogación deberán encontrarse adscritos al

contrato de arrendamiento de servicios o lugar de trabajo objeto de subrogación acreditando una antigüedad real mínima en el servicio o cliente objeto de subrogación, de siete meses inmediatamente anteriores a la fecha en que la subrogación se produzca.

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

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

Artículo 16. Subrogación en Servicios de Transporte de Fondos (Manipulado de efectivo, cajeros automáticos, transporte y distribución).

La empresa cesante determinará el número de trabajadores objeto de subrogación, de entre los que tengan una antigüedad real mínima en la empresa de siete meses, en cada uno de los diferentes niveles funcionales en base a lo establecido en las letras A y B de este artículo.

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

A) Subrogación de Transporte y distribución del efectivo.

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

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

A.1 Población de más de doscientos mil habitantes: Se dividirá el número de servicios prestados entre siete, y la media resultante entre seis.

A.2 Población de menos de doscientos mil habitantes: Se dividirá el número de servicios prestados entre siete, y la media resultante entre cuatro.

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

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

a) La cantidad resultante, que es la jornada mensual a subrogar, se dividirá entre el resultante de dividir la jornada anual entre 11, siendo el cociente de dicha operación el número de trabajadores que deben ser subrogados, multiplicado por la dotación del vehículo blindado.

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

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

b) Los trabajadores objeto de la subrogación deberán estar adscritos al turno en el que se prestan los servicios que motiva la subrogación, salvo que se trate de trabajadores sin turno fijo o que se hayan presentado voluntarios para la subrogación. Cuando la subrogación esté basada en la acumulación de varios servicios, el turno a tener en cuenta será el del servicio con mayor número de paradas.

c) Únicamente podrán subrogarse tripulaciones completas sin perjuicio de lo establecido en el artículo 17.1).4.

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

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

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

Artículo 17. *Obligaciones de la empresa cesante y adjudicataria derivadas del proceso de subrogación.*

1. Obligaciones de la empresa cesante: La Empresa cesante en el servicio:

1. Deberá notificar al personal afectado y a la Representación Legal de los Trabajadores la resolución del contrato de arrendamiento de servicios, así como el nombre de la nueva adjudicataria, dentro de los cinco días siguientes a la fecha en que tenga conocimiento formal y fehaciente de cada una de las circunstancias.

2. Deberá poner a disposición de la nueva adjudicataria, con antelación mínima de cinco días hábiles a que ésta dé comienzo a la prestación del servicio, la documentación que más adelante se relaciona. Si tuviese conocimiento de la adjudicación en un plazo inferior a los cinco días hábiles antes del inicio del servicio, deberá entregar la documentación con carácter inmediato y siempre como mínimo veinticuatro horas antes del inicio del servicio.

a) Relación de trabajadores afectados por la subrogación.

b) Certificación individual por cada trabajador en la que deberá constar los datos de contacto del mismo, los incluidos en el modelo 145 del IRPF (Retenciones sobre rendimientos del trabajo. Comunicación de datos al pagador), los necesarios para cursar el Alta en Seguridad Social, la naturaleza del contrato de trabajo vigente y su nivel funcional.

c) Copia de las nóminas de los siete últimos meses, o período inferior, según procediere, así como la correspondiente a la última paga extraordinaria.

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

e) Certificado de estar al corriente del pago de las obligaciones con la Seguridad Social y la Agencia Tributaria.

f) Copia de los contratos de trabajo suscritos, cuando se hayan concertado por escrito, así como copia de todos los documentos, resoluciones administrativas o judiciales, acuerdos o pactos individuales o de empresa que afecten al trabajador o a los trabajadores afectados como condición más beneficiosa, incluida la vida laboral de afiliado al código de cotización correspondiente.

g) Copias de la Cartilla Profesional, Tarjeta de Identidad Profesional, y, en su caso, Licencia de Armas.

h) Parte de Baja por Incapacidad Temporal y último parte de confirmación de los trabajadores que se encuentren en tal situación en el momento de producirse la subrogación.

i) Copia de los cuadrantes de los siete meses anteriores a la fecha de subrogación. En caso de existir cuadrante anual, habrá de incluirse el mismo.

j) Documentación justificativa de la situación especial en que se encuentre el trabajador (reducción de jornada, guarda legal, baja por maternidad y paternidad, excedencias, etc.).

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

3. Deberá atender, como único y exclusivo obligado:

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

b) la liquidación por todos los conceptos, incluidas vacaciones, dado que la subrogación sólo implica para la nueva Empresa adjudicataria la obligación del mantenimiento del empleo de los trabajadores afectados.

Asimismo, en el plazo máximo de un mes desde que se produzca la subrogación, deberá facilitar a la nueva empresa adjudicataria copia de los finiquitos firmados por los trabajadores afectados.

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

5. Entregará a la Representación Legal de los Trabajadores la relación de los trabajadores afectados por la subrogación.

6. Si la documentación entregada contuviera falsedad o inexactitud manifiesta que hubiera dado lugar a una errónea identificación del trabajador o los trabajadores a subrogar, la nueva empresa adjudicataria tendrá derecho a revertir la subrogación ya realizada respecto de los trabajadores subrogados como consecuencia de dicha identificación errónea, estando obligada la empresa cesante a reincorporar a dichos trabajadores en su plantilla, teniendo éstos derecho a recibir una compensación indemnizatoria de la empresa cesante, por razón de la falsedad o inexactitud manifiesta, equivalente a la suma del «total» de la Tabla de Retribuciones del Anexo, y por los conceptos comprendidos en ella para su nivel salarial, más el Complemento Personal de antigüedad (Trienios/Quinquenios) y el promedio mensual de lo devengado en el período de referencia (desde la fecha de la subrogación hasta la de la reversión efectiva) por el trabajador por cualquiera de los complementos establecidos en el artículo 43 del Convenio.

2. Obligaciones de la nueva empresa adjudicataria: La Empresa adjudicataria del servicio:

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

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

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

Artículo 18. *Subrogación de los representantes de los trabajadores.*

Los miembros del Comité de Empresa, los Delegados de Personal y los Delegados Sindicales que cumplan los requisitos para ser considerados personal a subrogar establecidos en los artículos precedentes y pudieran ser incluidos en la relación de trabajadores a subrogar por la empresa cesante, podrán optar entre permanecer en su empresa o subrogarse a la empresa adjudicataria, en el plazo de 48 horas tras recibir la comunicación, salvo en los supuestos siguientes:

- a) Que hubiera sido contratado expresamente por obra o servicio determinado para el centro afectado por la subrogación habiendo mantenido dicha naturaleza la relación laboral.
- b) Que haya sido elegido específicamente para representar a los trabajadores del Centro de Trabajo objeto de subrogación, siempre que afecte a toda la plantilla del Centro.
- c) Que la subrogación afecte a la totalidad de los trabajadores del artículo 28 Grupo IV de la unidad productiva.

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

Artículo 19. *Política de Estabilidad en el Empleo.*

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

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

En consecuencia, todas las Empresas comprendidas en el Convenio Colectivo vienen obligadas a confeccionar plantillas de su personal fijo, señalando el número de trabajadores que comprende cada 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.

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

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

CAPÍTULO IV

Derechos y Deberes Laborales Básicos

Artículo 20. *Facultad de Organización del Trabajo: Principios y Normas.*

La organización práctica del trabajo, con sujeción a este Convenio Colectivo Estatal 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.

La delegación de facultades directivas, será comunicada, tanto a los que reciban la delegación de facultades, como a los que, después, serán destinatarios de las órdenes recibidas.

La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales.

La organización del trabajo comprende, entre otras, las siguientes facultades:

- a) La determinación y exigencia de una actividad y un rendimiento a cada trabajador.
- b) La adjudicación a cada trabajador del número de elementos o de la tarea necesaria que corresponda al rendimiento mínimo exigible.
- c) La fijación de normas de trabajo que garanticen la óptima realización de las tareas encomendadas, constando por escrito.
- d) La exigencia de atención y cuidado de los medios materiales puestos a disposición para el desarrollo del trabajo, así como de las instalaciones y bienes análogos de la Empresa y de sus clientes.
- e) La movilidad y redistribución del personal de la Empresa, típicas de la actividad, mediante los cambios de puesto de trabajo, desplazamientos y traslados que exijan las necesidades organizativas, de acuerdo con las condiciones pactadas en este Convenio. En todo caso se respetará el nivel funcional y tal potestad no podrá repercutir en su perjuicio económico para el trabajador afectado.
- f) La fijación de una fórmula de cálculo de la retribución clara y sencilla, facilitando su comprensión, incluso en los casos en que se aplique un sistema de remuneración con incentivos o primas.
- g) La realización de las modificaciones razonablemente exigibles en los métodos de trabajo y distribución del personal.

Artículo 21. *Formación.*

- a) La formación de carácter obligatorio, incluidos los ejercicios de tiro, se retribuirá en los términos que se recogen en este artículo.
- b) Las partes firmantes se someten al subsistema de formación profesional continua regulado en los términos previstos en la legislación vigente así como el desarrollo que se efectúe de los planes de formación sectoriales para la formación de los trabajadores, comprometiéndose a realizar los actos necesarios para el fiel cumplimiento de ambos acuerdos.

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

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

Cuando, en este caso, deba el trabajador desplazarse por sus propios medios, dicho desplazamiento será abonado en la forma prevista en los artículos 58 y 59.

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

Artículo 22. *Confidencialidad Profesional.*

En aplicación de lo previsto en la legislación vigente, el personal de seguridad privada tendrá prohibido comunicar a terceros, salvo a las autoridades judiciales y policiales para el ejercicio de sus respectivas funciones, cualquier información que conozcan en el desarrollo de sus servicios y funciones sobre sus clientes o personas relacionadas con éstos, así como sobre los bienes y efectos de cuya seguridad o investigación estuvieran encargados.

Artículo 23. *Uniformidad.*

Las Empresas facilitarán cada dos años al personal de seguridad operativo habilitado, en sus distintas modalidades las siguientes prendas de uniforme: tres prendas superiores

de verano, tres prendas superiores de invierno, una corbata –si procede-, dos chaquetillas o prendas similares, dos prendas inferiores de invierno y dos prendas inferiores de verano. Igualmente se facilitará cada año un par de zapatos.

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

Las demás prendas de equipo se renovarán cuando se deterioren.

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

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

Artículo 24. *Asistencia Jurídica.*

Las Empresas afectadas por el presente Convenio, asumirán la asistencia legal de aquellos trabajadores que, en calidad de acusados o denunciantes, se vean incurso en procesos penales instruidos por ocasión de acciones realizadas en el cumplimiento de las funciones encomendadas por la Empresa, con independencia de que con posterioridad el trabajador cause baja en la misma, y ello siempre que hayan comunicado tal situación en los cinco días hábiles siguientes a la recepción de la primera comunicación, y en todo caso, con una antelación mínima de 48 horas a la celebración de la actuación judicial que haya de practicarse.

En caso de incumplimiento por parte de la empresa de las obligaciones aquí establecidas, el trabajador tendrá derecho a repercutir a la empresa los honorarios del Abogado y Procurador –si fuera preceptiva su intervención- con los límites establecidos en los Criterios orientadores de Honorarios del Colegio Profesional correspondiente.

CAPÍTULO V

Prevención de Riesgos Laborales

Artículo 25. *Reconocimiento Médico.*

El personal de la Empresa vendrá obligado a someterse cuando la empresa lo solicite, a la iniciación de la prestación, a examen médico, entregándose una copia al interesado.

Artículo 26. *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 legislación vigente, consideran prioritario promover la mejora de las condiciones de trabajo y continuar esforzándose en la mejora permanente de los niveles de formación e información del personal en cuanto puede contribuir a la elevación del nivel de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores del sector.

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

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

A) Vigilancia de la Salud:

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

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

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

Se concretará la protección de los trabajadores y trabajadoras especialmente sensibles, adoptando medidas técnicas u organizativas que garanticen su seguridad y salud. Para tal fin, las empresas estarán obligadas a facilitar un puesto de trabajo que se adapte a las circunstancias específicas del trabajador.

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, de acuerdo con los siguientes criterios:

1. La evaluación de los riesgos a que se refiere la normativa vigente de prevención de Riesgos Laborales deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquiera actividad susceptible de presentar un riesgo específico.

Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización del trabajo nocturno o del trabajo a turnos.

2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones del puesto de trabajo pudiesen influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los servicios médicos del Instituto Nacional de Seguridad Social o de las mutuas, con informe

del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores/as, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

C) Formación de delegados de prevención:

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

D) Coordinación de actividades empresariales:

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

Se constituirá una Comisión Mixta de Seguridad y Salud que estará formada por las organizaciones firmantes: un miembro por cada representación sindical e igual número total por cada representación empresarial y que tendrá por fin el análisis, estudio y propuestas de soluciones en materia de prevención de riesgos laborales en el marco sectorial. Además, en consonancia con lo pactado en el III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2015, 2016 y 2017, dicha Comisión recabará de las empresas sujetas al presente Convenio Colectivo la información estadística necesaria para analizar las causas del absentismo y establecer los criterios para reducirlo, definiendo en una futura negociación colectiva los mecanismos de seguimiento y, en su caso, medidas correctoras y de control para su reducción, así como el estudio de los complementos de la prestación pública por ITCC.

CAPÍTULO VI

Clasificación profesional y promoción en el trabajo

Artículo 27. Sistema de clasificación profesional.

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 enumerados, 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 un nivel funcional determinado y definido 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 28. Clasificación General.

El personal que preste sus servicios en las Empresas comprendidas en este Convenio Colectivo 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 y/o de Operaciones.
- e) Director de Recursos Humanos/Director de Personal.
- f) Jefe de Personal.
- g) Jefe de Seguridad.
- h) Titulado de grado superior y titulado de grado medio.
- i) Técnico de prevención de grado superior.
- j) Delegado-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.
- B) Técnicos y especialistas de oficina.
 - a) Analista.
 - b) Programador de ordenador.
 - c) Operador-Grabador de Ordenador.
 - d) Técnico de Recursos Humanos (Selección/Formación).
 - e) Técnico de Prevención de grado medio.
 - f) Delineante Proyectista.
 - g) Delineante.
- C) Personal de Ventas.
 - a) Jefe de Ventas.
 - b) Técnico Comercial.
 - c) Gestor de Clientes.
 - d) 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.
- h) Jefe de Turno.

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 Rural. (Pesca Marítima, Caza, etc.).
- B) No Habilitado.
 - a) Contador-Pagador.
 - b) Operador de Seguridad.

Grupo profesional 5. Personal de Seguridad Electrónica y Sistemas de Seguridad. Comprende los siguientes niveles funcionales:

- a) Encargado.
- b) Ayudante de Encargado.
- c) Revisor de Sistemas.
- d) Oficial de primera Seguridad Electrónica y Sistemas de Seguridad.
- e) Oficial de segunda Seguridad Electrónica y Sistemas de Seguridad.
- f) Oficial de tercera Seguridad Electrónica y Sistemas de Seguridad.
- g) Especialista.
- h) Operador de soporte técnico.

Grupo profesional 6. Personal de Oficios Varios. Comprende los siguientes niveles funcionales:

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

Grupo profesional 7. Personal Subalterno. Comprende los siguientes niveles funcionales:

- a) Conductor.
- b) Ordenanza.

- c) Almacenero.
- d) Limpiador/a.

Artículo 29. *Personal directivo, titulado y técnico.*

a) Director General.—Es quien, con la titulación adecuada o la experiencia idónea, asume la dirección y responsabilidad de la Empresa, programando y controlando el trabajo en todas sus fases.

b) Director Comercial.—Es quien, con la titulación adecuada o la experiencia idónea, asume la dirección y responsabilidad del área comercial de la empresa, en su más amplio sentido, planificando la política comercial de la empresa y controlando su implantación y cumplimiento.

c) Director Administrativo.—Es quien, con la titulación adecuada o la experiencia idónea, asume la dirección, de las funciones administrativas de la empresa, en su más amplio sentido, planificándola y controlando su implantación y cumplimiento.

d) Director Técnico y/o de Operaciones.—Es quien, con la titulación adecuada o la experiencia idónea, asume la dirección y responsabilidad de un departamento técnico o de operaciones de la Empresa, aplicando sus conocimientos a la ejecución de actividades precisas para el cumplimiento de los fines del departamento que dirige.

e) Director de Recursos Humanos/Personal.—Es quien, con la titulación adecuada o la experiencia idónea, asume la dirección y responsabilidad de las funciones relacionadas con la gestión de personal.

f) Jefe de Personal.—Es quien, con la titulación adecuada o la experiencia idónea, es 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 de quien, dependen los servicios de seguridad y el personal operativo de la Empresa, siendo además el responsable de la preparación profesional del personal operativo habilitado. Debe contar con la habilitación exigida por el Ministerio del Interior.

h) Titulado de Grado (y antiguo Titulado Medio): Es aquel empleado que, para el ejercicio de sus funciones, aplica los conocimientos adquiridos a través de su Título de Grado.

i) Titulado de Postgrado/Máster (y antiguo Titulado Superior): Es aquel empleado que, para el ejercicio de sus funciones, aplica los conocimientos adquiridos a través de su Título de Postgrado/Máster.

j) Técnico de Prevención de Nivel Superior.—Es el que desempeña 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.

k) Delegado - Gerente.—Es el trabajador que actúa como máximo representante de Empresa en un ámbito geográfico, funcional o en un área de negocio y asume las funciones de dirección, representación y organización en su ámbito de responsabilidad.

Artículo 30. *Personal Administrativo.*

A) Administrativos.

a) Jefe de Primera.—Es el responsable directo de una unidad administrativa de la Empresa. Pueden depender de él una o varias secciones administrativas.

b) Jefe de Segunda.—Es el responsable directo de una sección administrativa de la Empresa.

c) Oficial de Primera.—Es el empleado que actúa bajo las órdenes de un jefe y tiene a su cargo trabajos administrativos complejos y asume la responsabilidad de las tareas a su cargo que precisan análisis, cálculo, estudio y preparación para su ejecución.

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

e) Azafata/o.—Es la persona encargada de, atender las solicitudes de información o de entrevistas y concertar las mismas.

f) Auxiliar.—Es el empleado que dedica su actividad a tareas y operaciones administrativas básicas 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 pudiendo realizar tareas administrativas auxiliares.

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:

Cadena de operaciones a seguir.

Documentos a obtener.

Diseño de los mismos.

Ficheros a tratar: Su definición.

Puesta a punto de las aplicaciones:

Creación de juegos de ensayo.

Enumeración de las anomalías que puedan producirse y definición de su tratamiento

Colaboración al programa de las pruebas de «lógica» de cada programa.

Finalización de los expedientes de aplicaciones complejas.

b) Programador de Ordenador.—Le corresponde:

Estudiar los programas complejos definidos por los análisis, confeccionando organigramas detallados de tratamiento.

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

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

Documentar el manual de consola.

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

d) Técnico de Recursos Humanos (Formación y selección).

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 Selección es aquel empleado que, con la formación suficiente, diseña y ejecuta los procesos de selección según los requerimientos de la Dirección de la que dependa.

e) Técnico de Prevención de Nivel 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 el artículo 36 del R.D. 39/1997, de 17 de enero.

f) Delineante Proyectista.—Es el empleado que, dentro de las especialidades propias de la sección en que se trabaje, con título adecuado o experiencia idónea, proyecta o detalla los trabajos del Técnico superior, a cuyas órdenes actúa.

g) 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 bajo el control e instrucción de la Dirección Comercial de la Empresa, está encargado y tiene la responsabilidad directa de la promoción comercial, captación y mantenimiento de clientes para la Empresa.

b) Técnico comercial.—Es el que, bajo las órdenes de un superior, realiza para la Empresa funciones de prospección de mercado, promoción y venta de los productos y servicios de la empresa y se ocupa de la coordinación, en su caso, de vendedores y promotores.

c) Gestor de Clientes.—Es el empleado, con conocimientos técnicos y de gestión suficientes para el área en el que desarrolle su actividad, con dependencia del Directivo encargado de ésta, cuya misión es la atención de los requerimientos de uno o varios clientes, responsabilizándose de dar solución a cuantas cuestiones le sean planteadas, de forma directa o requiriendo la colaboración de otros departamentos. Además, detecta las necesidades del cliente y propone nuevas soluciones, participando de forma integral en su desarrollo.

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

Artículo 31. *Personal de Mandos Intermedios.*

a) Jefe de Tráfico.—Es el que con la necesaria iniciativa y responsabilidad, tiene a su cargo la organización de los servicios de transporte y distribución de monedas y billetes, títulos-valores, joyas, metales preciosos, antigüedades, obras de arte u otros objetos contemplados en la legislación vigente. Sus funciones principales son:

- Planificar, optimizar y racionalizar las rutas de los vehículos con el objetivo de cumplir con los horarios de entrega y recogida comprometidos con los usuarios del servicio.

- Distribuir y asignar a los vigilantes en las rutas.

- Controlar la correcta prestación de los servicios, así como el adecuado estado de conservación y mantenimiento de los vehículos a su cargo.

- Informar al Departamento de Seguridad sobre el estado de las habilitaciones, permisos y licencias exigidos al personal a su cargo.

- Cumplir y hacer los procedimientos de seguridad y calidad en los servicios de transporte, así como fomentar las acciones de motivación, formación, y correcta atención tanto interna como externa.

- Velar por la seguridad de las tripulaciones, facilitando su comunicación con la Base, dando el soporte necesario a la ruta.

- Supervisar, en coordinación con el conductor, las posibles incidencias de la ruta programada o las paradas no previstas inicialmente.

- Coordinar y dirigir al personal a su cargo adscrito al Departamento de Tráfico.

b) Jefe de Vigilancia.—Es el que, bajo las órdenes directas del Gerente, con iniciativa y responsabilidad, tiene a su cargo la dirección práctica de la prestación de los servicios de vigilancia y protección de bienes, establecimientos, lugares y eventos y de las personas que pudieran encontrarse en los mismos, distribuyendo y controlando al personal citado, siendo de su responsabilidad el control del mantenimiento y conservación del equipo y armas de la totalidad del personal a su cargo.

c) Jefe de Servicios.—Es el responsable de planificar, orientar, dirigir, controlar, y dar coherencia al trabajo de la unidad o unidades operativas a su cargo en la Empresa, siendo el responsable de su buena marcha y de la correcta integración con el resto de las unidades operativas.

d) Jefe de Cámara o Tesorería de Manipulado: Es el responsable de gestionar el sistema organizativo de la división de Gestión de Efectivo con el fin de coordinar y optimizar los medios de producción. Sus funciones principales son:

- Planificar, controlar, orientar y dirigir al personal a su cargo, dedicado a las labores de contaje y procesado de efectivo.

- Supervisar y dar conformidad a cualquier movimiento en el certificado que signifique quebranto, regularización, anulación de servicios y cualquier otro movimiento fuera de la operativa habitual.

– Controlar la correcta prestación de los servicios, así como el adecuado estado de conservación y mantenimiento de la maquinaria y resto de bienes materiales asignados a la actividad de contaje y procesado.

– Cumplir y hacer cumplir los procedimientos de seguridad, calidad y prevención de riesgos en las labores de contaje, procesado y custodia de efectivo, valores y bienes valiosos.

– Es responsable de las entradas y salidas de la Cámara y el cuadro de saldos de clientes y la cámara en su conjunto.

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, encargándose de velar por el cumplimiento de las normas y procedimientos aplicables al personal operativo, tomando las medidas de urgencia que estime oportunas, especialmente en casos de alteración del orden público, de tráfico o accidentes.

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

g) Supervisor de CRA (Central Receptora de Alarmas).–Es aquel empleado encargado de coordinar las funciones de los operadores de seguridad en la Central Receptora de Alarmas,, resolver las dudas e incidencias que se produzcan en este servicio, así como las reclamaciones operativas del personal a su cargo.

h) Jefe de Turno (Tráfico-Cámara).–Es el trabajador que, en dependencia directa del Jefe de Tráfico o del Jefe de Cámara, ejerce de forma delegada las funciones de éste y, en su ausencia, es el máximo responsable del Departamento de Tráfico o de Cámara.

Artículo 32. *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, durante el tiempo que presten dichos servicios de transporte.

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

Conduce vehículos blindados.

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

Da, si se le exige, parte diario y por escrito del trayecto efectuado, incidencias del tráfico o paradas y del estado del vehículo.

Comprobará los niveles de mantenimiento del vehículo y el estado de los neumáticos, dando parte de las incidencias al Jefe de Tráfico.

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

Al ostentar el nivel funcional de Vigilante de Seguridad, realizará las tareas propias del mismo, en la medida que sean compatibles con la conducción del vehículo blindado, pero especialmente mientras se realiza la parada de carga y descarga.

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:

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).

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, estiba y desestiba 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, 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, que reuniendo cuantos requisitos exija la legislación vigente realice las funciones descritas en la misma.

c) Escolta.—Es aquel trabajador, 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 Rural (Pesca Marítima, Caza, etc.)- Es aquel trabajador que reuniendo cuantos requisitos exija la legislación vigente, realice las funciones descritas en la misma.

Se entiende que los niveles funcionales de Vigilante de Seguridad Conductor, Vigilantes de Seguridad de Transporte y Vigilante de Seguridad son distintos 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 20 e) y 28 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 Seguridad.-Es el trabajador, que con la acreditación que la Ley de Seguridad Privada le exija, presta los servicios de gestión de alarmas consistentes en la recepción, verificación no personal y, en su caso, transmisión de las señales de alarma relativas a la seguridad y protección de personas y bienes a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad competentes, así como:

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

Dar 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.

Comprobar diariamente el correcto funcionamiento de los equipos electrónicos.

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

Artículo 33. *Personal de Seguridad Electrónica y Sistemas de Seguridad.*

a) Encargado.-Es el trabajador que dirige los trabajos técnicos que le sean asignados, ejerciendo funciones de mando y supervisión sobre el personal a sus órdenes.

b) Ayudante de Encargado.-Es el trabajador que, bajo las órdenes directas del Encargado, ejerce de forma delegada las funciones de mando sobre el personal a sus órdenes, y se responsabiliza de la debida ejecución práctica de los trabajos.

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

d) Oficial de Primera. Seguridad Electrónica y Sistemas de Seguridad.-Es el trabajador que con la acreditación prevista en la normativa de seguridad vigente, y teniendo adquirida una alta cualificación, realiza con iniciativa y responsabilidad todas las tareas inherentes a las funciones encomendadas a esta actividad, que desempeña en distintos lugares de trabajo en los términos establecidos en el artículo 58.

e) Oficial de Segunda. Seguridad Electrónica y Sistemas de Seguridad.–Es el trabajador que con la acreditación prevista en la normativa de seguridad vigente, realiza con iniciativa y responsabilidad todas las tareas inherentes a las funciones encomendadas a esta actividad, que desempeña en distintos lugares de trabajo en los términos establecidos en el artículo 58.

f) Oficial de Tercera. Seguridad Electrónica y Sistemas de Seguridad.–Es el trabajador que, con la acreditación prevista en la normativa de seguridad vigente, realiza todas las tareas inherentes a las funciones encomendadas a esta actividad, bajo supervisión, que desempeña en distintos lugares de trabajo en los términos establecidos en el artículo 58.

El trabajador que haya permanecido en el nivel funcional de Oficial de Tercera durante un período mínimo de tres años, promocionará automáticamente al nivel funcional de Oficial de Segunda.

g) Especialista.–Es el trabajador que con la capacitación necesaria para la realización de los trabajos de una especialidad determinada, realiza con responsabilidad todas las tareas inherentes a dicha especialidad, que desempeña en distintos lugares de trabajo en los términos establecidos en el artículo 58.

h) Operador de soporte técnico.–Es aquel empleado que, con conocimientos teóricos y prácticos en sistemas de seguridad, se encarga de forma remota del estudio de averías e incidentes técnicos, de su solución y/o de la realización de mantenimientos y, en general, colabora con el resto del personal técnico desde las instalaciones de la empresa.

Artículo 34. *Personal de Oficios Varios.*

a) Oficial.–Es el trabajador que con la capacitación necesaria para la realización de los trabajos de un oficio determinado, realiza con responsabilidad todas las tareas inherentes al mismo.

b) Ayudante.–Es el trabajador que bajo supervisión de un oficial, realiza las tareas auxiliares de un oficio

c) Peón.–Es el trabajador encargado de realizar tareas básicas para cuya ejecución se requiere únicamente la aportación de esfuerzo y atención, sin la exigencia de práctica operativa alguna.

Artículo 35. *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 al 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 encargado de facilitar los pedidos del personal al almacén llevando el control de sus existencias.

d) Limpiador-Limpiadora.–Es el trabajador que se ocupa de la limpieza y mantenimiento de las instalaciones del centro y dependencia de la Empresa.

Artículo 36. *Movilidad Funcional.*

Las Empresas, en caso de necesidad, podrán 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.

Las Empresas evitarán 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. Procurarán las Empresas que los servicios especiales, ordinariamente mejor retribuidos, sean de carácter rotativo entre los aspirantes al desempeño de los mismos.

A efectos interpretativos se entiende que la referencia a nivel funcional superior o inferior efectuada en este artículo se hace en relación a las retribuciones comprendidas en el Anexo Salarial de este Convenio.

Artículo 37. *Escalafones, Ascensos, Provisión de Vacantes y Plantillas.*

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

1. Nombre y apellidos.
2. Fecha de nacimiento.
3. Fecha de ingreso en la Empresa.
4. Nivel funcional.
5. Fecha de nombramiento o acceso al nivel funcional.
6. Fecha de próximo vencimiento del periodo del complemento de antigüedad.
7. Número de orden.

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

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 los 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 32 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 un punto).
- Cursos de formación realizados: a los que hubieren podido presentarse cualquier trabajador del centro donde exista la vacante, 0,10 puntos cada uno, con un máximo de dos puntos.

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

CAPÍTULO VII

Retribuciones

Artículo 38. *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 52 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, y su promedio en vacaciones se abonará en la nómina del mes siguiente al que se disfruten.

El recibo de salarios incluirá todos los conceptos retributivos incluyendo, expresamente, en su caso, el desglose de los valores unitarios que corresponda.

Artículo 39. *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 40. *Estructura salarial y otras retribuciones.*

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

- a) Sueldo base.
- b) Complementos:
 - 1. Personales:
 - Antigüedad.
 - 2. De puestos de trabajo:
 - Peligrosidad.
 - Plus escolta.
 - Plus de actividad.
 - Plus de responsable de equipo de vigilancia, de transporte de fondos o sistemas.
 - Plus de trabajo nocturno.
 - Plus de Radioscopia Aeroportuaria.
 - Plus de Radioscopia básica.
 - Plus de Fines de Semana y festivos-Vigilancia.
 - Plus de Residencia de Ceuta y Melilla.
 - 3. Cantidad o calidad de trabajo:
 - Horas extraordinarias.
 - Plus de Noche Buena y/o Noche Vieja.
- c) De vencimiento superior al mes:
 - Gratificación de Navidad.
 - Gratificación de julio.
 - Gratificación de marzo.
- d) Indemnizaciones o suplidos:
 - Plus de Distancia y Transporte.
 - Plus de Mantenimiento de Vestuario.

Artículo 41. *Sueldo base.*

Se entenderá por sueldo base la retribución correspondiente, en cada uno de los 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 42. *Complemento personal de antigüedad.*

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

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

Tabla de valores trienios

Niveles funcionales	Valor trienio - Euros
Personal Directivo, Titulado y Técnico	
Director Gerente	59,24
Director Comercial	53,12
Director Técnico	53,12
Director de Personal	53,12
Jefe de Personal	46,99
Jefe de Seguridad	46,99
Titulado Superior	46,99
Titulado Medio	40,87
Delegado Provincial-Gerent	40,87
Personal Administrativo	
A) Administrativos:	
Jefe de Primera	38,17
Jefe de Segunda	35,35
Oficial de Primera	30,09
Oficial de Segunda	28,28
Azafata	25,45
Auxiliar	25,45
Telefonista	21,20
Aspirante	17,97
B) Técnicos y Especialistas de Oficina:	
Analista	46,99
Programador de Ordenadores	40,87
Programador/Grabador de Ordenadores	30,09
Delineante Proyectista	35,35
Delineante	30,09
C) Comerciales:	
Jefe de Ventas	38,17
Técnico Comercial	35,35
Vendedor	31,10
Mandos Intermedios	
Jefe de Tráfico	34,62
Jefe de Vigilancia	34,62
Jefe de Servicios	34,62
Encargado General	34,62
Inspector	31,80
Personal Operativo	
A) Juramentado:	
Vigilante Jurado-Conductor	27,61
Vigilante Jurado-Transporte	25,61
Vigilante Jurado	25,51
Vigilante Jurado de Explosivos	25,51
B) No juramentado:	
Guarda de Seguridad	21,28

Niveles funcionales	Valor trienio – Euros
Operador C.R. Alarmas	21,28
Contador-Pagador	21,28
Personal de Seguridad Mecánico-Electrónica	
Encargado	39,87
Oficial de Primera	37,13
Oficial de Segunda	32,76
Oficial de Tercera	28,40
Ayudante Encargado	21,57
Especialista de Primera	21,57
Especialista de Segunda	20,09
Revisor de Sistemas	30,13
Aprendiz	18,46
Personal de Oficios Varios	
Oficial de Primera	32,14
Oficial de Segunda	25,43
Ayudante	21,19
Peón	21,22
Aprendiz	17,98
Limpiadora	21,22
Personal Subalterno	
Conductor	25,73
Ordenanza	23,35
Almacenero	23,35
Botones	17,98

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

Los valores correspondientes a quinquenios para los años 2017, 2018, 2019 y 2020 serán los siguientes:

Tablas valores quinquenios año 2017

Niveles funcionales	Quinquenio – Euros
Personal Directivo, Titulado y Técnico	
Director General	85,10
Director Comercial	76,32
Director Administrativo	76,32
Director Técnico	76,32
Director de Personal	76,32
Jefe de Personal	67,52
Jefe de Seguridad	67,52
Titulado Superior	67,52
Titulado Medio/Técnico prevención superior	58,74
Delegado Provincial-Gerente	58,74

Niveles funcionales	Quinquenio - Euros
Personal Administrativo	
A) Administrativos:	
Jefe de Primera	54,86
Jefe de Segunda	50,80
Oficial de Primera	43,24
Oficial de Segunda	40,63
Azafata/o	36,57
Auxiliar	36,57
Telefonista	30,45
Aspirante	25,83
B) Técnicos y especialistas de oficina:.....	
Analista	67,52
Programador de Ordenador	58,74
Operador/Grabador de Ordenador	43,24
Técnico formación/ T. prevención intermedio	50,80
Delineante Proyectista	50,80
Delineante	43,24
C) Comerciales:	
Jefe de Ventas	54,86
Técnico Comercial	50,80
Vendedor	44,69
Mandos Intermedios	
Jefe de Tráfico	49,74
Jefe de Vigilancia	49,74
Jefe de Servicios	49,74
Jefe de Cámara o Tesorería	49,74
Inspector	45,69
Coordinador de servicios	45,69
Supervisor de CRA	43,74
Personal Operativo	
A) Habilitado:	
Vigilante de Seguridad de Transporte-Conductor y Vigilante de Seguridad de Transporte de Explosivos Conductor	39,68
Vigilante de Seguridad de Transporte y Vigilante de Seguridad de Transporte de Explosivos	36,79
Vigilante de Explosivos	36,23
Vigilante de Seguridad	36,23
Guarda Particular de Campo	36,23
Escolta	36,23
B) No Habilitado:	
Operador C. R. Alarmas	30,60
Contador-Pagador	30,60
Personal de Seguridad Mecánico-Electrónica	
Encargado	57,28
Ayudante de Encargado	31,01
Revisor de sistemas	43,32

Niveles funcionales	Quinquenio – Euros
Oficial de Primera	53,35
Oficial de Segunda	47,08
Oficial de Tercera	40,82
Especialista	31,01
Operador de soporte técnico	33,22
Aprendiz	26,53
Personal de Oficios Varios	
Oficial de Primera	46,18
Oficial de Segunda	36,54
Ayudante	30,48
Peón	30,48
Aprendiz	25,85
Personal Subalterno	
Conductor	36,98
Ordenanza	33,55
Almacenero	33,55
Limpiador-limpiadora	30,48

Tablas valores quinquenios año 2018

Niveles funcionales	Quinquenio – Euros
Personal Directivo, Titulado y Técnico	
Director General	86,80
Director Comercial	77,85
Director Administrativo	77,85
Director Técnico y/o de Operaciones	77,85
Director de Recursos Humanos / Director de Personal	77,85
Jefe de Personal	68,87
Jefe de Seguridad	68,87
Titulado de Grado Superior	68,87
Titulado de Grado Medio	59,91
Técnico de Prevención de Grado Superior	59,91
Delegado-Gerente	59,91
Personal Administrativo	
A) Administrativos:	
Jefe de Primera	55,96
Jefe de Segunda	51,82
Oficial de Primera	44,10
Oficial de Segunda	41,44
Azafata/o	37,30
Auxiliar	37,30
Telefonista	31,06
B) Técnicos y especialistas de oficina:	
Analista	68,87
Programador de Ordenador	59,91

Niveles funcionales	Quinquenio - Euros
Operador/Grabador de Ordenador	44,10
Técnico de Recursos Humanos (Selección/Formación)	51,82
Técnico de prevención de grado medio	51,82
Delineante Proyectista	51,82
Delineante	44,10
C) Personal de Ventas:	
Jefe de Ventas	55,96
Técnico Comercial	51,82
Gestor de Clientes	45,58
Vendedor-Promotor	45,58
Mandos Intermedios	
Jefe de Tráfico	50,73
Jefe de Vigilancia	50,73
Jefe de Servicios	50,73
Jefe de Cámara o Tesorería de manipulado	50,73
Inspector (de vigilancia, de tráfico, de servicios)	46,60
Coordinador de servicios	46,60
Supervisor de CRA.	44,61
Jefe de Turno	40,00
Personal Operativo	
A) Habilitado:	
Vigilante de Seguridad de Transporte-Conductor y Vigilante de Seguridad de Transporte de Explosivos Conductor	40,47
Vigilante de Seguridad de Transporte y Vigilante de Seguridad de Transporte de Explosivos	37,53
Vigilante de Explosivos	36,95
Vigilante de Seguridad	36,95
Guarda Rural (Pesca Marítima, Caza, etc.)	36,95
Escolta	36,95
B) No Habilitado:	
Contador-Pagador	31,21
Operador de Seguridad	31,21
Personal de Seguridad Mecánico-Electrónica	
Encargado	58,43
Ayudante de Encargado	31,63
Revisor de Sistemas	44,19
Oficial de primera Seguridad Electrónica y Sistemas de Seguridad	54,42
Oficial de segunda Seguridad Electrónica y Sistemas de Seguridad	48,02
Oficial de tercera Seguridad Electrónica y Sistemas de Seguridad	41,64
Especialista	31,63
Operador de soporte técnico	33,88
Personal de Oficios Varios	
Oficial de Primera	47,10
Oficial de Segunda	37,27

Niveles funcionales	Quinquenio – Euros
Ayudante	31,09
Peón	31,09
Personal Subalterno	
Conductor	37,72
Ordenanza	34,22
Almacenero	34,22
Limpiador-limpiadora	31,09

Tablas valores quinquenios año 2019

Niveles funcionales	Quinquenio – Euros
Personal Directivo, Titulado y Técnico	
Director General	88,54
Director Comercial	79,41
Director Administrativo	79,41
Director Técnico y/o de Operaciones	79,41
Director de Recursos Humanos / Director de Personal	79,41
Jefe de Personal	70,25
Jefe de Seguridad	70,25
Titulado de Grado Superior	70,25
Titulado de Grado Medio	61,11
Técnico de Prevención de Grado Superior	61,11
Delegado-Gerente	61,11
Personal Administrativo	
A) Administrativos:	
Jefe de Primera	57,08
Jefe de Segunda	52,86
Oficial de Primera	44,98
Oficial de Segunda	42,27
Azafata/o	38,05
Auxiliar	38,05
Telefonista	31,68
B) Técnicos y especialistas de oficina:	
Analista	70,25
Programador de Ordenador	61,11
Operador/Grabador de Ordenador	44,98
Técnico de Recursos Humanos (Selección/Formación)	52,86
Técnico de prevención de grado medio	52,86
Delineante Proyectista	52,86
Delineante	44,98
C) Personal de Ventas:	
Jefe de Ventas	57,08
Técnico Comercial	52,86
Gestor de Clientes	46,49
Vendedor-Promotor	46,49

Niveles funcionales	Quinquenio – Euros
Mandos Intermedios	
Jefe de Tráfico	51,74
Jefe de Vigilancia	51,74
Jefe de Servicios	51,74
Jefe de Cámara o Tesorería de manipulado	51,74
Inspector (de vigilancia, de tráfico, de servicios)	47,53
Coordinador de servicios	47,53
Supervisor de CRA.	45,50
Jefe de Turno	40,80
Personal Operativo	
A) Habilitado:	
Vigilante de Seguridad de Transporte –Conductor y Vigilante de Seguridad de Transporte de Explosivos Conductor	41,28
Vigilante de Seguridad de Transporte y Vigilante de Seguridad de Transporte de Explosivos	38,28
Vigilante de Explosivos.	37,69
Vigilante de Seguridad	37,69
Guarda Rural (Pesca Marítima, Caza, etc.)	37,69
Escolta	37,69
B) No Habilitado:	
Contador-Pagador	31,83
Operador de Seguridad	31,83
Personal de Seguridad Mecánico-Electrónica	
Encargado	59,60
Ayudante de Encargado	32,26
Revisor de Sistemas.	45,07
Oficial de primera Seguridad Electrónica y Sistemas de Seguridad.	55,51
Oficial de segunda Seguridad Electrónica y Sistemas de Seguridad.	48,98
Oficial de tercera Seguridad Electrónica y Sistemas de Seguridad.	42,47
Especialista	32,26
Operador de soporte técnico	34,56
Personal de Oficios Varios	
Oficial de Primera	48,04
Oficial de Segunda	38,02
Ayudante	31,71
Peón	31,71
Personal Subalterno	
Conductor	38,47
Ordenanza	34,90
Almacenero	34,90
Limpiador-limpiadora	31,71

Tablas valores quinquenios año 2020

Niveles funcionales	Quinquenio – Euros
Personal Directivo, Titulado y Técnico	
Director General	90,31
Director Comercial	81,00
Director Administrativo	81,00
Director Técnico y/o de Operaciones	81,00
Director de Recursos Humanos / Director de Personal	81,00
Jefe de Personal.	71,66
Jefe de Seguridad	71,66
Titulado de Grado Superior	71,66
Titulado de Grado Medio	62,33
Técnico de Prevención de Grado Superior	62,33
Delegado-Gerente	62,33
Personal Administrativo	
A) Administrativos:	
Jefe de Primera	58,22
Jefe de Segunda	53,92
Oficial de Primera	45,88
Oficial de Segunda	43,12
Azafata/o	38,81
Auxiliar	38,81
Telefonista	32,31
B) Técnicos y especialistas de oficina:	
Analista.	71,66
Programador de Ordenador	62,33
Operador/Grabador de Ordenador	45,88
Técnico de Recursos Humanos (Selección/Formación)	53,92
Técnico de prevención de grado medio	53,92
Delineante Proyectista	53,92
Delineante	45,88
C) Personal de Ventas:	
Jefe de Ventas	58,22
Técnico Comercial	53,92
Gestor de Clientes	47,42
Vendedor-Promotor	47,42
Mandos Intermedios	
Jefe de Tráfico	52,77
Jefe de Vigilancia	52,77
Jefe de Servicios	52,77
Jefe de Cámara o Tesorería de manipulado	52,77
Inspector (de vigilancia, de tráfico, de servicios)	48,48
Coordinador de servicios	48,48
Supervisor de CRA.	46,41
Jefe de Turno	41,62

Niveles funcionales	Quinquenio – Euros
Personal Operativo	
A) Habilitado:	
Vigilante de Seguridad de Transporte-Conductor y Vigilante de Seguridad de Transporte de Explosivos Conductor	42,11
Vigilante de Seguridad de Transporte y Vigilante de Seguridad de Transporte de Explosivos	39,05
Vigilante de Explosivos.....	38,44
Vigilante de Seguridad	38,44
Guarda Rural (Pesca Marítima, Caza, etc.)	38,44
Escolta	38,44
B) No Habilitado:	
Contador-Pagador	32,47
Operador de Seguridad	32,47
Personal de Seguridad Mecánico-Eléctrica	
Encargado	60,79
Ayudante de Encargado.....	32,91
Revisor de Sistemas.....	45,97
Oficial de primera Seguridad Electrónica y Sistemas de Seguridad.....	56,62
Oficial de segunda Seguridad Electrónica y Sistemas de Seguridad.....	49,96
Oficial de tercera Seguridad Electrónica y Sistemas de Seguridad.....	43,32
Especialista	32,91
Operador de soporte técnico	35,25
Oficial de Primera.....	49,00
Oficial de Segunda.....	38,78
Ayudante	32,34
Peón	32,34
Personal Subalterno	
Conductor.....	39,24
Ordenanza	35,60
Almacenero	35,60
Limpiador-limpiadora	32,34

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

Artículo 43. *Complementos de puesto de trabajo.*

a) Peligrosidad.–El personal operativo de vigilancia y transporte de fondos y explosivos que, por el especial cometido de su función, esté obligado por disposición legal

a llevar un arma de fuego, percibirá mensualmente, por este concepto, el complemento salarial señalado en el presente artículo o en el Anexo de este Convenio.

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

El importe del plus de peligrosidad para los Vigilantes de Seguridad de Transporte Conductor y Vigilante de Seguridad de Transporte será de 140,70 euros en 2017, 143,51 euros en 2018, 146,38 euros en 2019 y 149,31 euros en 2020.

El importe del Plus de Peligrosidad para los Vigilantes de Seguridad de Transporte de Explosivos-Conductor, Vigilantes de Seguridad de Transporte de Explosivos será de 149,83 euros para el año 2017, 152,83 euros para el año 2018, 155,89 euros para el año 2019 y 159,01 euros para el año 2020.

El Vigilante de Seguridad de Explosivos, percibirá por este concepto 164,68 euros mensuales para el año 2017, 167,97 euros para el año 2018, 171,33 euros para el año 2019 y 174,76 euros para el año 2020.

2. Los Vigilantes de Seguridad de Vigilancia cuando realicen servicio con arma de fuego reglamentaria percibirán un plus de peligrosidad de 140,70 euros al mes o un precio por hora de 0,87 euros durante el año 2017, de 143,51 euros al mes o un precio por hora de 0,89 euros durante el año 2018, de 146,38 euros al mes o un precio por hora de 0,90 euros durante el año 2019 y de 149,31 euros al mes o un precio por hora de 0,92 euros durante el año 2020.

3. Sin perjuicio de la naturaleza del plus de peligrosidad como plus funcional, se garantiza a todos los vigilantes de seguridad del servicio de vigilancia que realicen servicios sin arma la percepción de un plus de peligrosidad mínimo equivalente a 18,84 euros mensuales, abonables también en pagas extraordinarias y vacaciones, para el año 2017, 19,22 para el año 2018, 19,60 euros para el año 2019 y 19,99 euros para el año 2020.

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

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

b) Plus escolta.—El personal descrito en el artículo 32 A.3 c), cuando realice las funciones establecidas en el citado precepto, percibirá, como mínimo por tal concepto, la cantidad de 247,24 euros mensuales o 1,52 euros por hora efectiva como complemento para el año 2017, la cantidad de 252,18 euros mensuales o 1,56 euros por hora efectiva como complemento para el año 2018, la cantidad de 257,22 euros mensuales o 1,59 euros por hora efectiva como complemento para el año 2019 y la cantidad de 262,36 euros mensuales o 1,62 euros por hora efectiva como complemento para el año 2020.

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

1. Personal de Transporte de Fondos (Vigilante de Seguridad de Transporte-Conductor y Vigilante de Seguridad de Transporte): El plus de actividad queda fijado en 164,41 euros para el año 2017, 167,70 para el año 2018, 171,05 para el año 2019 y 174,47 para el año 2020. Este plus compensa las actividades del sector del transporte de fondos en lo que se refiere a cajas de transferencia, cajeros automáticos, centros comerciales, gestión informática de las rutas y de la metodología de atención al cliente, las

modificaciones en la actividad derivada de la supresión de sucursales del Banco de España y la creación de las S.D.A.

2. Contadores-pagadores. En relación con los contadores-pagadores, el plus de actividad en compensación de las actividades que afectan a este nivel funcional, será abonable en pagas extraordinarias y vacaciones y se fija en 62,81 euros para el año 2017, 64,07 euros para el año 2018, 65,35 euros para el año 2019 y 66,66 euros para el año 2020.

3. En relación con el resto de niveles funcionales, el plus de actividad para los años 2017, 2018, 2019 y 2020 corresponderá al que figure en las tablas de retribuciones del Anexo Salarial.

d) Plus de Responsable de Equipo de Vigilancia, Transporte de Fondos o Sistemas.— Se abonará al trabajador que, además de realizar las tareas propias de su 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.

e) Plus de Radioscopia Aeroportuaria.— El vigilante de seguridad que utilice la Radioscopia Aeroportuaria en la prestación de sus servicios en las instalaciones de los aeropuertos, percibirá como complemento de tal puesto de trabajo, mientras realice el mismo, la cantidad de 1,17 euros por hora efectiva de trabajo el año 2017, 1,19 euros por hora efectiva de trabajo el año 2018, 1,21 euros por hora efectiva de trabajo el año 2019 y 1,23 euros por hora efectiva de trabajo el año 2020.

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

f) Plus de Radioscopia Básica.— El Vigilante de Seguridad que utilice la radioscopia en puestos de trabajo que no sean instalaciones aeroportuarias percibirá como complemento de tal puesto de trabajo la cantidad de 0,17 € por hora efectiva de trabajo, mientras realice aquel servicio.

g) Plus de Trabajo Nocturno.— Se fija un plus de Trabajo Nocturno por hora trabajada. De acuerdo con el Artículo 52 del presente Convenio Colectivo, se entenderá por trabajo nocturno el comprendido entre las veintidós horas y las seis horas del día siguiente. Si las horas trabajadas en jornada nocturna fueran de cuatro o más horas, se abonará el plus correspondiente a la jornada trabajada, con máximo de ocho horas.

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

Valores horas nocturnas 2017

Niveles funcionales	Euros
Personal Administrativo	
A) Administrativos:	
Jefe de Primera	1,38
Jefe de Segunda	1,23
Oficial de Primera	1,05
Oficial de Segunda	1,02
Azafata/o	0,90
Auxiliar	0,90
Telefonista	0,75
Aspirante	0,65

Niveles funcionales	Euros
B) Técnicos y Especialistas de Oficina:	
Programador de Ordenador	1,47
Operador/grabador de Ordenador	1,05
Técnico formación/tec. Prevención intermedio.	1,22
Delineante Proyectista	1,22
Delineante	1,05
C) Comerciales:	
Jefe de Ventas	1,38
Técnico Comercial	1,23
Vendedor	1,10
Mandos Intermedios	
Jefe de Tráfico	1,21
Jefe de Vigilancia	1,21
Jefe de Servicios	1,21
Jefe de Cámara o Tesorería	1,21
Inspector.	1,16
Coordinador de servicios	1,16
Supervisor CRA	1,12
Personal Operativo	
A) Habilitado:	
Vigilante de Seguridad de Transporte Conductor y Vigilante de Seguridad e Transporte de Explosivos Conductor	1,08
Vigilante de Seguridad de Transporte y Vigilante de Seguridad de Transporte de Explosivos	1,00
Vigilante de Seguridad	0,99
Vigilante de Explosivos.	0,99
Guarda Particular de Campo	0,99
Escolta	0,99
B) No Habilitado:	
Operador CR Alarmas	0,76
Contador-Pagador	0,83
Personal de Seguridad Mecánico-Electrónica	
Encargado	1,41
Ayudante de Encargado	0,76
Revisor de sistemas	1,05
Oficial de Primera	1,29
Oficial de Segunda	1,16
Oficial de Tercera	1,02
Especialista	0,76
Operador de soporte técnico	0,81
Aprendiz	0,67
Personal de oficios Varios	
Oficial de Primera	1,16
Oficial de Segunda	0,89
Ayudante	0,75
Peón	0,75
Aprendiz	0,65

Niveles funcionales	Euros
Personal Subalterno	
Conductor	0,90
Ordenanza	0,82
Almacenero	0,82
Limpiador-limpiadora	0,75

Valor horas nocturnas 2018

Niveles funcionales	Euros/hora
Personal Administrativo	
A) Administrativos:	
Jefe de Primera	1,41
Jefe de Segunda	1,25
Oficial de Primera	1,07
Oficial de Segunda	1,04
Azafata/o	0,92
Auxiliar	0,92
Telefonista	0,77
B) Técnicos y especialistas de oficina:	
Programador de Ordenador	1,50
Operador/Grabador de Ordenador	1,07
Técnico de Recursos Humanos (Selección/Formación)	1,24
Técnico de prevención de grado medio	1,24
Delineante Proyectista	1,24
Delineante	1,07
C) Personal de Ventas:	
Jefe de Ventas	1,41
Técnico Comercial	1,25
Gestor de Clientes	1,12
Vendedor-Promotor	1,12
Mandos Intermedios	
Jefe de Tráfico	1,23
Jefe de Vigilancia	1,23
Jefe de Servicios	1,23
Jefe de Cámara o Tesorería de manipulado	1,23
Inspector (de vigilancia, de tráfico, de servicios)	1,18
Coordinador de servicios	1,18
Supervisor de CRA	1,14
Jefe de Turno	1,14
Personal Operativo	
A) Habilitado:	
Vigilante de Seguridad de Transporte-Conductor y Vigilante de Seguridad de Transporte de Explosivos Conductor	1,10
Vigilante de Seguridad de Transporte y Vigilante de Seguridad de Transporte de Explosivos	1,02
Vigilante de Explosivos	1,01
Vigilante de Seguridad	1,01

Niveles funcionales	Euros/hora
Guarda Rural (Pesca Marítima, Caza, etc.)	1,01
Escolta	1,01
B) No Habilitado:1,01:	
Operador de Seguridad	0,78
Contador-Pagador	0,85
Personal de Seguridad Mecánico-Eléctrica	
Encargado	1,44
Ayudante de Encargado	0,78
Revisor de Sistemas	1,07
Oficial de primera Seguridad Electrónica y Sistemas de Seguridad	1,32
Oficial de segunda Seguridad Electrónica y Sistemas de Seguridad	1,18
Oficial de tercera Seguridad Electrónica y Sistemas de Seguridad	1,04
Especialista	0,78
Operador de soporte técnico	0,83
Personal de Oficios Varios	
Oficial de Primera	1,18
Oficial de Segunda	0,91
Ayudante	0,77
Peón	0,77
Personal Subalterno	
Conductor	0,92
Ordenanza	0,84
Almacenero	0,84
Limpiador-limpiadora	0,77

Valor horas nocturnas 2019

Niveles funcionales	Euros/hora
Personal Administrativo	
A) Administrativos:	
Jefe de Primera	1,44
Jefe de Segunda	1,28
Oficial de Primera	1,09
Oficial de Segunda	1,06
Azafata/o	0,94
Auxiliar	0,94
Telefonista	0,79
B) Técnicos y especialistas de oficina:	
Programador de Ordenador	1,53
Operador/Grabador de Ordenador	1,09
Técnico de Recursos Humanos (Selección/Formación)	1,26
Técnico de prevención de grado medio	1,26
Delineante Proyectista	1,26
Delineante	1,09
C) Personal de Ventas:	
Jefe de Ventas	1,44

Niveles funcionales	Euros/hora
Técnico Comercial	1,28
Gestor de Clientes	1,14
Vendedor-Promotor	1,14
Mandos Intermedios	
Jefe de Tráfico	1,25
Jefe de Vigilancia	1,25
Jefe de Servicios	1,25
Jefe de Cámara o Tesorería de manipulado	1,25
Inspector (de vigilancia, de tráfico, de servicios)	1,20
Coordinador de servicios	1,20
Supervisor de CRA	1,16
Jefe de Turno	1,16
Personal Operativo	
A) Habilitado:	
Vigilante de Seguridad de Transporte-Conductor y Vigilante de Seguridad de Transporte de Explosivos Conductor	1,12
Vigilante de Seguridad de Transporte y Vigilante de Seguridad de Transporte de Explosivos	1,04
Vigilante de Explosivos	1,03
Vigilante de Seguridad	1,03
Guarda Rural (Pesca Marítima, Caza, etc.)	1,03
Escolta	1,03
B) No Habilitado:	
Operador de Seguridad	0,80
Contador-Pagador	0,87
Personal de Seguridad Mecánico-Electrónica	
Encargado	1,47
Ayudante de Encargado	0,80
Revisor de Sistemas	1,09
Oficial de primera Seguridad Electrónica y Sistemas de Seguridad	1,35
Oficial de segunda Seguridad Electrónica y Sistemas de Seguridad	1,20
Oficial de tercera Seguridad Electrónica y Sistemas de Seguridad	1,06
Especialista	0,80
Operador de soporte técnico	0,85
Personal de Oficios Varios	
Oficial de Primera	1,20
Oficial de Segunda	0,93
Ayudante	0,79
Peón	0,79
Personal Subalterno	
Conductor	0,94
Ordenanza	0,86
Almacenero	0,86
Limpiador-limpiadora	0,79

Valor horas nocturnas 2020

Niveles funcionales	Euros/hora
Personal Administrativo	
A) Administrativos:	
Jefe de Primera	1,47
Jefe de Segunda	1,31
Oficial de Primera	1,11
Oficial de Segunda	1,08
Azafata/o	0,96
Auxiliar	0,96
Telefonista	0,81
B) Técnicos y especialistas de oficina:	
Programador de Ordenador	1,56
Operador/Grabador de Ordenador	1,11
Técnico de Recursos Humanos (Selección/Formación)	1,29
Técnico de prevención de grado medio	1,29
Delineante Proyectista	1,29
Delineante	1,11
C) Personal de Ventas:	
Jefe de Ventas	1,47
Técnico Comercial	1,31
Gestor de Clientes	1,16
Vendedor-Promotor	1,16
Mandos Intermedios	
Jefe de Tráfico	1,28
Jefe de Vigilancia	1,28
Jefe de Servicios	1,28
Jefe de Cámara o Tesorería de manipulado	1,28
Inspector (de vigilancia, de tráfico, de servicios)	1,22
Coordinador de servicios	1,22
Supervisor de CRA	1,18
Jefe de Turno	1,18
Personal Operativo	
A) Habilitado:	
Vigilante de Seguridad de Transporte-Conductor y Vigilante de Seguridad de Transporte de Explosivos Conductor	1,14
Vigilante de Seguridad de Transporte y Vigilante de Seguridad de Transporte de Explosivos	1,06
Vigilante de Explosivos	1,05
Vigilante de Seguridad	1,05
Guarda Rural (Pesca Marítima, Caza, etc.)	1,05
Escolta	1,05
B) No Habilitado:	
Operador de Seguridad	0,82
Contador-Pagador	0,89
Personal de Seguridad Mecánico-Electrónica	
Encargado	1,50
Ayudante de Encargado	0,82

Niveles funcionales	Euros/hora
Revisor de Sistemas.	1,11
Oficial de primera Seguridad Electrónica y Sistemas de Seguridad.	1,38
Oficial de segunda Seguridad Electrónica y Sistemas de Seguridad.	1,22
Oficial de tercera Seguridad Electrónica y Sistemas de Seguridad.	1,08
Especialista	0,82
Operador de soporte técnico	0,87
Personal de Oficios Varios	
Oficial de Primera.	1,22
Oficial de Segunda.	0,95
Ayudante	0,81
Peón.	0,81
Personal Subalterno	
Conductor.	0,96
Ordenanza	0,88
Almacenero	0,88
Limpiador-limpiadora	0,81

h) Plus Fin de Semana y Festivos.

Teniendo en cuenta que los fines de semana y festivos del año son habitualmente días laborables normales en el cuadrante de los vigilantes de seguridad del Servicio de Vigilancia, se acuerda abonar a estos trabajadores un Plus por hora efectiva trabajada durante los sábados, domingos y festivos de 0,79 euros el año 2017, 0,81 euros el año 2018, 0,83 euros el año 2019 y 0,85 euros el año 2020.

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

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

i) Plus de Residencia de Ceuta y Melilla.

Se abonará un Plus de Residencia equivalente al 25% del Salario Base de su nivel funcional a los trabajadores que residan en las provincias de Ceuta y Melilla. Dicho plus no será abonable en las gratificaciones extraordinarias de Navidad, Julio y Marzo, y no podrá ser absorbido o compensado, total o parcialmente, sino con otra percepción de la misma naturaleza e igual finalidad, todo ello de acuerdo con lo dispuesto en la O.M. de 20 de marzo de 1975.

Artículo 44. 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 53 del presente Convenio Colectivo y en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

b) Pluses de Noche Buena y Noche Vieja.

Los trabajadores que realicen su jornada laboral en la noche del 24 al 25 de diciembre, así como la noche del 31 de diciembre al 1 de enero, percibirán una compensación económica de 65,94 euros en 2017, 67,26 euros en 2018, 68,61 euros en 2019 y 69,98

euros en 2020, o en su defecto, a opción del trabajador, de un día de descanso compensatorio, cuando así lo permita el servicio.

Artículo 45. *Complemento de vencimiento superior al mes.*

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

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

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

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

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

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

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

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

Esta gratificación se devengará anualmente del 1 de enero al 31 de diciembre, y se abonará, por años vencidos, entre el 13 y el 15 de marzo del año siguiente. Los trabajadores que al 31 de diciembre lleven menos de un año al servicio de la empresa o que cesen durante el año, tendrán derecho igualmente a percibir la parte proporcional correspondiente al tiempo trabajado, ya que su devengo se computará por años naturales.

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

Artículo 46. *Indemnizaciones o Suplidos.*

a) Plus de Distancia y Transporte.–Se establece como compensación a los gastos de desplazamiento y medios de transporte dentro de la localidad, así como desde el domicilio a los centros de trabajo y su regreso. Su cuantía, en cómputo anual, será de 1.293,36 euros en 2017, 1.319,28 euros en 2018, 1.345,68 euros en 2019 y 1.372,56 euros en 2020, y redistribuida en doce mensualidades, según se establece en la columna correspondiente del Anexo Salarial.

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

cuantía, según 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 47. *Cuantía de las Retribuciones.*

De acuerdo con la vigencia de este Convenio, las partes han acordado un incremento retributivo equivalente a un 2,0% en 2018, un 2% en 2019 y un 2,0% en 2020 en todos los conceptos, que se añade al incremento en el coste empresarial en los componentes fijos ya producido del 0,89% en el año 2017 como consecuencia de la aplicación ultraactiva del Convenio Colectivo julio 2015- diciembre 2016.

Estos incrementos quedan reflejados en las cuantías establecidas en las tablas salariales que se insertan en el Anexo Salarial del presente convenio colectivo.

CAPÍTULO VIII

Prestaciones sociales

Artículo 48. *Seguro colectivo de accidentes.*

Las Empresas afectadas por este Convenio Colectivo suscribirán pólizas de seguro colectivo a favor de todos y cada uno de sus trabajadores por un capital de 29.683,66 euros para el año 2017, de 30.277,33 euros para el año 2018, de 30.882,88 euros para el año 2019 y de 31.500,54 euros para 2020 por muerte y de 37.805,95 euros para el año 2017, de 38.562,07 para el año 2018, de 39.333,31 euros para el año 2019 y de 40.119,98 euros para el año 2020 por incapacidad permanente total, absoluta y gran invalidez, derivadas de accidentes sea o no laboral, excepto los producidos en competiciones deportivas oficiales de vehículo de motor. Su efecto cubrirá las veinticuatro horas del día y durante todo el año.

Los capitales entrarán en vigor a partir del día 1 de enero de cada uno de los años citados en el párrafo anterior.

Las empresas estarán obligadas a hacer entrega de una copia de la póliza a los representantes de los trabajadores que así lo soliciten, a los efectos de conocer los riesgos cubiertos y la cuantía de la misma.

Artículo 49. *Póliza de Responsabilidad Civil.*

Las Empresas adscritas al presente Convenio vendrán obligadas a suscribir Póliza de Seguro de Responsabilidad Civil por importe, de al menos 142.725,12 para el año 2017, 145.579,62 euros para el año 2018, 148.491,21 euros para el año 2019 y 151.461,03 euros para el año 2020 con los efectos y consecuencias comprendidas en la Ley del Contrato de Seguro.

Artículo 50. *Ayudas a hijos y cónyuge discapacitados.*

Las Empresas abonarán a los trabajadores con hijos discapacitados a su cargo la cantidad de 118,54 euros mensuales para el año 2017, 120,91 euros mensuales para el año 2018, 123,33 euros mensuales para el año 2019 y 125,80 euros mensuales para el año 2020 por hijo de esta condición como complemento a la prestación que la Seguridad Social le tenga reconocida en concepto de ayuda para discapacitados, entendiéndose como tales los así definidos en la legislación aplicable.

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

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

Artículo 51. *Compensaciones en los supuestos de incapacidad temporal.*

a) Incapacidad Temporal en caso de accidente laboral:

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

b) Incapacidad Temporal en caso de enfermedad o accidente no laboral.

Las empresas complementarán hasta los porcentajes de la base de cotización por contingencias comunes, que se indican en cada uno de los tramos siguientes:

- b.1 Del día 1 al 3, por una sola vez al año, el 50% de la base de cotización.
- b.2 Del día 4 al 20, hasta el 80% de la base de cotización.
- b.3 Del día 21 al 40, hasta el 100% de la base de cotización.
- b.4 Del 41 al 60, hasta el 90% de la base de cotización.
- b.5 Del 61 al 90, hasta el 80% de la base de cotización.
- b.6 Del 91 en adelante, si procede, como está legislado.

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

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

CAPÍTULO IX

El Tiempo de Trabajo

Artículo 52. *Jornada de trabajo.*

1. Régimen general del cómputo de jornada.

La jornada de trabajo será de 1.782 horas anuales de trabajo efectivo en cómputo mensual, a razón de 162 horas.

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

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

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

Los trabajadores de vigilancia que prestan sus servicios en Cajas de ahorro y Bancos, durante el horario de atención al público, en jornada continuada, durante el horario de 8,30 a 16,45 horas, como mínimo, tendrán derecho por día trabajado en ese horario a una ayuda alimenticia que deberá ser pactada entre la Dirección de cada Empresa y los Representantes de los Trabajadores, no pudiendo pactar, en ningún caso, cantidades inferiores a cinco euros. Para dichos trabajadores, la jornada será de 1.782 horas.

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

Para el personal no operativo, el descanso será de hora y media entre jornada y jornada, salvo pacto en contrario.

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

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

- a) Cuando los trabajadores se adscriban voluntariamente a prestar servicios en tales días.
- b) Cuando los trabajadores hayan sido contratados expresamente para prestar servicios en dichos días.
- c) Cuando el trabajador esté adscrito a un servicio con un sistema pactado de rotación de libranza diferente
- d) Cuando, excepcionalmente, se requiera por los clientes a los que se prestan servicios obligatorios en los fines de semana un incremento imprevisto de plantilla que pueda impedir a la empresa facilitar puntualmente dicha libranza. En este último caso, podrá 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 de cuadrantes anuales respecto de los servicios fijos y estables sobre la base de los criterios que más abajo se establecen, quedando por tanto al margen los servicios de naturaleza esporádica, aquéllos cuya concreción horaria sea de imposible determinación o aquellos otros cuya implantación y desaparición están ligados a la existencia de determinadas causas tales como incrementos de nivel de seguridad en atención a circunstancias específicas. Además de tener en cuenta lo anterior, se entenderá que un servicio es fijo o estable, cuando su duración prevista sea igual o superior a un año.

Criterios:

- a) El cuadrante será entregado a los trabajadores afectados y a la representación legal de los trabajadores. Dicha entrega se hará efectiva un mes antes de que el mismo surta efecto.
- b) Con el objeto de ajustar eficientemente el volumen necesario de plantilla a las especificidades estructurales de este tipo de cuadrantes, el mismo se confeccionará partiendo de garantizar una jornada anual de 1782 horas efectivas de trabajo en los supuestos de jornada a tiempo completo o del número de horas de contrato en los supuestos de contratación parcial.

Para dotar de la flexibilidad necesaria, únicamente en casos de servicios fijos o estables, la empresa confeccionará un cuadrante anual, cuyo cómputo en jornada mensual, a tiempo completo, oscilará en una horquilla de 144 a 176 horas, excepto en el mes de febrero que será de 134 a 162 horas. En caso de contratación a tiempo parcial, esta horquilla se ajustará proporcionalmente a la jornada laboral contratada. En dicho cuadrante se recogerán los días de servicio, los descansos y el/los periodo/s de vacaciones correspondientes, manteniéndose en el mismo una frecuencia de trabajo, descanso y turnos equilibrada entre todos los trabajadores que realicen el servicio, teniendo siempre como horizonte la garantía de las 1782 horas de trabajo efectivo en cómputo anual, o la

cantidad de horas resultante en los contratos a tiempo parcial, todo ello sin perjuicio de las horas extraordinarias que el trabajador pudiera realizar de forma voluntaria.

La aplicación de esta forma de distribución irregular de la jornada mensual no implicará variación alguna respecto de la forma en que se devengan y abonan las remuneraciones ordinarias pactadas en el convenio, debiendo percibirse la remuneración de las tablas salariales fijadas en el convenio, con independencia del número de horas efectivamente realizadas.

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

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

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

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

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

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

3. Cambio de sistema de cómputo.

En el caso de que a lo largo del año se produzcan cambios de servicios fijos o estables a no fijos y no estables o viceversa, el defecto o exceso de horas que en ese momento del cambio tenga el trabajador, se liquidarán en los siguientes términos:

a) Si existe exceso de horas, se abonará el mismo en concepto de horas extraordinarias en el mes siguiente al del cambio producido o se compensarán en los términos dispuestos en el artículo 53 de este convenio.

b) Si existe defecto de horas, deberán ser recuperadas por el trabajador a lo largo del resto del año natural o en el plazo de dos meses si el cambio se produce en los dos últimos meses del año.

4. Otros acuerdos para el cómputo de jornada.

Las empresas, de acuerdo con la representación de los trabajadores, podrán establecer fórmulas alternativas para el cálculo de la jornada mensual a realizar.

Asimismo, se respetarán los acuerdos existentes o los que puedan pactarse entre la representación de los trabajadores y la empresa en aquellos servicios que por sus características actuales o históricas, pudieran quedar afectados por los criterios anteriormente expuestos.

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

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

6. Normas comunes.

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

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

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

7. Cómputo de jornada en situaciones de Licencias retribuidas, vacaciones e incapacidad temporal.

A partir del 1 de enero de 2018, y como medida de homogeneización de los sistemas de cálculo de la jornada en las situaciones de Licencias retribuidas, vacaciones e incapacidad temporal, las mismas se regularán del siguiente modo:

a) Cómputo de jornada en situación de licencias retribuidas.

El cómputo de jornada correspondiente a los días de disfrute de licencias retribuidas que coincidan con días de trabajo programado será, con carácter general, el resultado de dividir la jornada ordinaria de trabajo anual pactada con el trabajador, con el límite de 1.782 horas/año, entre el resultado de restar a los días naturales del año, los días regulados en los arts. 55 y 57 del convenio, sin que dicho cómputo pueda, en ningún caso, originar déficit de jornada. En el supuesto de que la jornada programada para ese día fuera inferior al resultado de dicha operación, se computará la jornada programada.

Explicación para trabajador con jornada superior a 8 horas

$$\frac{1782}{+ 365 - 96 - 31} = 7,487$$

Cuando dentro del periodo de disfrute de permiso éste coincida con algún día sin trabajo programado, el cómputo de la jornada de ese día será cero.

b) Cómputo de jornada en situaciones de Incapacidad Temporal y licencias previstas en la letra a) del art. 56.

En estas situaciones, el cómputo de jornada será el resultado de dividir la jornada anual entre el resultado de restar de los días naturales del año los días de vacaciones previstos en el art. 57 de este convenio, sin que dicho cómputo pueda, en ningún caso, originar déficit de jornada ni, por si solo, exceso de jornada.

Explicación para trabajador a tiempo completo

$$\frac{1782}{+ 365 - 31} = 5,335$$

c) Cómputo de jornada en situación de vacaciones.

En situación de vacaciones, el cómputo de jornada de cada día de disfrute será el resultado de dividir el cómputo mensual entre el número de días de vacaciones previstos en el art. 57 de este convenio.

Explicación para trabajador a tiempo completo

$$\frac{162}{31} = 5,226$$

Artículo 53. *Horas extraordinarias.*

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada ordinaria establecida en el artículo 52 de este Convenio Colectivo:

- a) En el supuesto de servicios que se gestionen con cuadrante anual, las que excedan de las reflejadas en el reparto mensual de cada trabajador.
- b) En el resto de los servicios, cuando excedan de 162 horas mensuales.

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

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 de Distancia y Transporte y Plus de Mantenimiento de Vestuario y otras indemnizaciones y suplidos.

Adicionalmente, si durante la realización de la hora extraordinaria concurren alguna de las circunstancias o condiciones que dan lugar al devengo de alguno de los complementos o pluses funcionales variables de peligrosidad variable, responsable de equipo, radioscopia aeroportuaria, radioscopia básica, plus de trabajo nocturno y plus de fin de semana y festivos, en los términos regulados en el artículo 43 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 transporte de seguridad, deberá proseguir hasta su conclusión o la llegada del relevo. El período de tiempo que exceda de la jornada ordinaria de trabajo, siempre que no se haya compensado en descanso, se abonará como horas extraordinarias.

Artículo 54. *Modificación de Horario.*

Cuando por necesidades del servicio las empresas precisen la modificación de los horarios establecidos, podrán cambiarlos de conformidad con el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, salvo los supuestos previstos en el artículo 52 de este Convenio Colectivo relativos al cuadrante anual.

Artículo 55. *Descanso anual compensatorio y día de asuntos propios.*

Dadas las especiales características de la actividad y el cómputo de jornada establecida en el artículo 52, 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 Real Decreto 2001/83 declarado vigente por el Real Decreto 1561/95, de 21 de septiembre, se abonará dicho día con los valores mencionados en el artículo 53.

Los trabajadores tendrán derecho, además, a un día libre por asuntos propios, sin cómputo de jornada y a elección del trabajador, en las siguientes condiciones:

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

2. No podrá ejercerse este derecho en el mismo día de manera simultánea por más del 5% de la plantilla del centro de trabajo al que pertenezca el trabajador.

Artículo 56. *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 continuamente la licencia de matrimonio y la vacación anual, siempre que lo solicite a la empresa con una antelación mínima de dos meses.

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

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

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

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

- f) Por el matrimonio de padres, hijos, hermanos y nietos de uno u otro cónyuge, y previa justificación, tendrán derecho a un día de licencias para asistir a la boda, ampliable a tres días por desplazamiento.
- g) Por bautizo de un hijo o nieto, un día de permiso.
- h) Por Primera Comunión de un hijo o nieto, un día de permiso.
- i) Por cita de médico especialista del INSALUD u organismo oficial de salud equivalente de las Comunidades Autónomas, tres horas de permiso como máximo.
- j) 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 certificación del registro de parejas o uniones de hecho.

El cómputo de jornada de los días de licencia se realizará en base a lo establecido en el número 7 del artículo 52. En todos los casos, y con independencia del disfrute en un día distinto del correspondiente al hecho causante (en aquellos supuestos en que así esté previsto) el período a tener en cuenta para realizar el cálculo de la jornada a computar vendrá determinado por el momento en el que se produce el hecho causante que da derecho a la licencia.

Artículo 57. *Vacaciones.*

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

1. Tendrán una duración de treinta y un días naturales para todo el personal de las Empresas sujetas a este Convenio Colectivo que lleve un año al servicio de las mismas.
2. La retribución correspondiente al período de vacaciones vendrá determinada por la suma del «total» de la Tabla de Retribuciones del Anexo, y por los conceptos comprendidos en ella, más el Complemento Personal de antigüedad (Trienios/Quinquenios) y el promedio mensual de lo devengado en el período de referencia por el trabajador por cualquiera de los complementos establecidos en el artículo 40.2 del Convenio (excepto aquellos que tengan ya regulada una forma específica de retribución en las vacaciones en este Convenio: plus de peligrosidad, plus de Ceuta y Melilla y plus de actividad) correspondiente a los doce meses inmediatamente anteriores a aquél en que se inicie el período de vacaciones, promedio que, dividido entre los 31 días de vacaciones, será abonado por cada día disfrutado de vacaciones.
3. En cada Empresa se establecerá un turno rotativo de disfrute de las vacaciones. El período que constituye turno se determinará de acuerdo entre las Empresas y el Comité de Empresas o Delegados de Personal, debiéndose fijar el cuadro de vacaciones con antelación de dos meses al inicio del período anual de vacaciones.
4. Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el 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.

6. El cómputo de jornada de los días de vacaciones se realizará en base a lo establecido en el número 7 del artículo 52.

CAPÍTULO X

Lugar de Trabajo, Traslados y Cambios de Puesto

Artículo 58. *Lugar de Trabajo.*

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

Los trabajos realizados dentro de la zona definida como localidad no darán lugar a dietas para ninguno de los trabajadores de las Empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, y sí a los correspondiente pluses de distancia y transporte pactados.

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

Tales Comisiones habrán de constituirse en el plazo de 1 mes a contar desde la fecha en que una de las partes requiera a la otra con tal finalidad, el domicilio a efectos de citaciones de la Comisión Paritaria será el de la Asociación Profesional de Compañías Privadas de Servicios de Seguridad, Marqués de Urquijo, 5, Segunda Planta, 28008 Madrid.

Artículo 59. *Desplazamientos.*

Cuando un trabajador tenga que desplazarse por necesidad del servicio fuera de la localidad, entendida en los términos del Artículo 58 donde habitualmente presta sus servicios o cuando salga de la localidad para la que haya sido contratado, tendrá derecho al percibo de dietas salvo que dicho desplazamiento no tenga perjuicios económicos para el trabajador. En el caso de que no se desplace en vehículo de la Empresa, tendrá derecho a que se le abone, además el importe del billete en medio de transporte idóneo.

Si el desplazamiento se realizase en un vehículo particular del trabajador, se abonará, a razón de 0,26 euros el kilómetro el año 2017, 0,27 euros el kilómetro el año 2018, 0,28 euros el kilómetro el año 2019 y 0,29 euros el kilómetro el año 2020.

Artículo 60. *Importe de las Dietas.*

El importe de las dietas acordadas en este Convenio colectivo serán los siguientes.

Importe de dietas 2017	Euros
Cuando el trabajador tenga que hacer una comida fuera de su localidad	9,42
Cuando el trabajador tenga que hacer dos comidas fuera de su localidad	17,38
Cuando el trabajador tenga que pernoctar y desayunar	15,93

Importe de dietas 2017	Euros
Cuando el trabajador tenga que pernoctar fuera de su localidad y realizar dos comidas.	31,87
Si el desplazamiento fuera superior a siete días, el importe de la dieta completa será a partir del octavo día de	25,32

Importe de dietas 2018	Euros
Cuando el trabajador tenga que hacer una comida fuera de su localidad.	9,61
Cuando el trabajador tenga que hacer dos comidas fuera de su localidad.	17,73
Cuando el trabajador tenga que pernoctar y desayunar.	16,25
Cuando el trabajador tenga que pernoctar fuera de su localidad y realizar dos comidas.	32,51
Si el desplazamiento fuera superior a siete días, el importe de la dieta completa será a partir del octavo día de	25,83

Importe de dietas 2019	Euros
Cuando el trabajador tenga que hacer una comida fuera de su localidad.	9,80
Cuando el trabajador tenga que hacer dos comidas fuera de su localidad.	18,08
Cuando el trabajador tenga que pernoctar y desayunar.	16,58
Cuando el trabajador tenga que pernoctar fuera de su localidad y realizar dos comidas.	33,16
Si el desplazamiento fuera superior a siete días, el importe de la dieta completa será a partir del octavo día de	26,35

Importe de dietas 2020	Euros
Cuando el trabajador tenga que hacer una comida fuera de su localidad.	10,00
Cuando el trabajador tenga que hacer dos comidas fuera de su localidad.	18,44
Cuando el trabajador tenga que pernoctar y desayunar.	16,91
Cuando el trabajador tenga que pernoctar fuera de su localidad y realizar dos comidas.	33,82
Si el desplazamiento fuera superior a siete días, el importe de la dieta completa será a partir del octavo día de	26,88

Artículo 61. 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 concurren servicios de igual naturaleza y duración que los por él ocupados.
2. Mutuo acuerdo entre la Empresa y el trabajador.
3. Por necesidades del servicio, debiendo seguirse el procedimiento establecido en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores cuando concurren las razones económicas, técnicas, organizativas o de producción a que hace alusión dicho artículo.

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 registrarán por los pactos que por escrito se hayan establecido, indicando el lugar y duración del mismo.

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

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

CAPÍTULO XI

Suspensión del contrato de trabajo

Artículo 62. *Excedencia voluntaria.*

La excedencia voluntaria es la que deberá concederse por la Dirección de la Empresa al trabajador que la solicite. La solicitud habrá de realizarse cumpliendo los plazos de preaviso establecidos en este Convenio para las bajas voluntarias.

Será requisito indispensable, para tener derecho a tal excedencia, haber alcanzado en la Empresa una antigüedad no inferior a 1 año. La excedencia podrá concederse por un mínimo de 4 meses y un máximo de 5 años.

Los trabajadores de los Grupos Profesionales I, II y III que realicen funciones gerenciales o que estuviesen relacionadas con aspectos comerciales y/o operativos de la empresa en la que solicitasen excedencia y prestasen servicios para otra empresa de seguridad durante el período de excedencia, perderán el derecho a la reincorporación, excepto en los casos en que tal situación se haya producido con posterioridad a la denegación a una solicitud válida de reincorporación.

Durante el tiempo de excedencia quedarán en suspenso los derechos y obligaciones laborales del excedente, excepto las obligaciones relativas a la buena fe, no siéndole computable el tiempo de excedencia a ningún efecto.

Si la solicitud de excedencia fuese por un período inferior al máximo, la petición de prórroga de la misma, en su caso, habrá de presentarse por escrito en la Empresa con treinta 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.

La empresa estará obligada a contestar por escrito al trabajador que solicite su reincorporación.

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

Artículo 63. *Excedencia forzosa y por cuidado de hijos o familiares.*

a) Excedencia forzosa.

La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia y se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. Igualmente podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo.

En caso de reincorporación de trabajadores que hayan causado excedencia forzosa, la empresa les garantiza su incorporación inmediata en el mismo puesto de trabajo que tenían en el momento del inicio de su excedencia forzosa.

b) Excedencia por cuidado de hijos o familiares.

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o nivel funcional equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial.

Al personal en situación de excedencia regulada en este artículo se le computará, a efectos de antigüedad, el tiempo de excedencia.

La reincorporación de los excedentes regulados en este artículo 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. De no producirse el reingreso en los plazos establecidos, por causas imputables al trabajador, el excedente causará baja definitiva en la Empresa.

Artículo 64. *Situaciones especiales de la relación laboral.*

El tratamiento de determinadas situaciones especiales de la relación laboral se realizará de acuerdo con los siguientes criterios:

1. En la situación de Enfermedad o Accidente, una vez transcurrido el período máximo de incapacidad temporal, y por el tiempo que transcurra hasta que el trabajador reciba la Resolución del INSS u órgano que lo sustituya, sobre la declaración, o no, de su incapacidad, la relación laboral quedará suspendida con reserva del puesto de trabajo.

En caso de reconocimiento de incapacidad que imposibilite de forma definitiva la prestación laboral desarrollada por el trabajador, quedará sin efecto la reserva de puesto al haber quedado extinguida la relación laboral.

2. En el caso de extravío o sustracción de licencia o habilitación producido durante el servicio, no pudiéndose imputar al trabajador cualquier tipo de dolo, imprudencia o negligencia, y siempre y cuando este haya realizado las gestiones administrativas

pertinentes para su reexpedición en el plazo máximo de 72 horas desde que se haya producido dicha circunstancia, el trabajador recibirá su salario hasta la obtención de un nuevo ejemplar o aparición de lo extraviado o sustraído.

3. En el caso de retirada de licencia o habilitación producida durante el servicio, no pudiéndose imputar al trabajador cualquier tipo de dolo, imprudencia o negligencia, la empresa reubicará al trabajador en un nivel adecuado a su formación y su nueva situación hasta la recuperación de la licencia o habilitación, percibiendo la retribución de su nivel funcional, incluido el complemento de antigüedad.

4. En el supuesto de la retirada de la licencia o habilitación en cualquier otra circunstancia, y de ser imposible su reubicación, se procederá a la suspensión del contrato de trabajo hasta su recuperación o posible reubicación.

5. En el supuesto de la retirada temporal del carné de conducir al Vigilante de Seguridad Conductor, el trabajador pasará a desempeñar otras funciones de vigilante de transporte / vigilante de seguridad, con la retribución propia de la nueva función durante el período de retirada de dicho carné.

6. En el supuesto de la retirada temporal del carné de conducir a trabajadores que utilicen el vehículo para el desarrollo de sus funciones, se le asignará otro puesto de trabajo a ser posible. De no ser posible dicha asignación pasará a la situación de suspensión del contrato hasta que exista un puesto asignable o hasta la recuperación del carné de conducir.

7. En el supuesto de la pérdida de cualquiera de las certificaciones oficiales exigidas para el desarrollo de determinadas actividades, la empresa asignará al trabajador a otro puesto de trabajo, de ser posible, y en caso contrario, procederá a la suspensión del contrato de trabajo.

A los trabajadores afectados por estas circunstancias, salvo en el supuesto que se produzca la suspensión del contrato, se le computará la antigüedad a todos los efectos.

La reincorporación a sus puestos de trabajo en todos los supuestos regulados en este artículo, deberá producirse en el plazo de cinco días desde que desaparezca la causa que produjo la situación especial. De no producirse el reingreso en los plazos establecidos, por causas imputables al trabajador, el excedente causará baja definitiva en la Empresa.

Artículo 65. *Permisos sin sueldo.*

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

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

CAPÍTULO XII

Extinción de la Relación Laboral

Artículo 66. *Terminación de la Relación Laboral.*

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

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

período hábil no preavisado. El preaviso deberá ejercitarse siempre por escrito y las Empresas vendrán obligadas a suscribir el acuse de recibo.

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

Las liquidaciones se pondrán a disposición de los trabajadores dentro de los quince días naturales siguientes a la fecha de la baja y el finiquito no tendrá carácter liberatorio hasta transcurridas 72 horas desde su entrega. En todo caso, la nómina correspondiente al mes de la terminación de la relación laboral deberá ser abonada, como muy tarde, dentro de los cinco primeros días hábiles del mes siguiente a la misma.

Artículo 67. Premio de vinculación.

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

Edad
Año 2017

Edad	Euros
60	7.216,14
61	6.836,35
62	6.456,55
63	6.076,75

Año 2018

Edad	Euros
60	7.360,46
61	6.973,08
62	6.585,68
63	6.198,29

Año 2019

Edad	Euros
60	7.507,67
61	7.112,54
62	6.717,39
63	6.322,26

Año 2020

Edad	Euros
60	7.657,82
61	7.254,79
62	6.851,74
63	6.448,71

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

Artículo 68. *Garantía especial en caso de subcontratación del personal del Grupo V.*

Las Empresas que cuenten con personal del Grupo V, del artículo 28 (personal de Seguridad Electrónica), si procediesen a subcontratar sus servicios con personal ajeno a la Empresa, no podrán, en ningún caso, reducir su plantilla de trabajadores como consecuencia de dicha subcontratación. Todo ello, con la finalidad de garantizar los puestos de trabajo existentes y en detrimento de su sustitución por personal ajeno al presente Convenio Colectivo.

Artículo 69. *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 su jubilación total. Igualmente, podrá pactarse la realización de forma acumulada del número de horas que debe realizar hasta la jubilación total.

3. Respecto al trabajador contratado o relevista se le podrá contratar con un contrato a tiempo completo.

CAPÍTULO XIII

Premios

Artículo 70. *Premios.*

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

Se considerarán motivos dignos de premio:

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

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

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

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

Existe espíritu de fidelidad cuando éste se acredita por los servicios continuados a la Empresa por un período de veinte años sin interrupción alguna, siempre que no conste en el expediente del trabajador nota desfavorable por comisión de falta grave o muy grave.

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

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

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

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

CAPÍTULO XIV

Faltas y Sanciones

Artículo 71. *Faltas del personal.*

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

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

Artículo 72. *Faltas leves.*

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 73. *Faltas graves.*

Son faltas graves:

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

Artículo 74. *Faltas muy graves.*

Son faltas muy graves:

1. La reincidencia en comisión de falta grave en el período de seis meses, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que hubiese mediado sanción.
2. Más de doce faltas no justificadas de puntualidad cometidas en el período de seis meses o treinta en un año, aunque hayan sido sancionadas independientemente.
3. Tres o más faltas injustificadas al trabajo en el período de un mes, más de seis en el período de cuatro meses o más de doce en el período de un año, siempre que hayan sido sancionadas independientemente.
4. La falsedad, deslealtad, el fraude, el abuso de confianza y el hurto o robo, tanto a compañeros de trabajo como a la Empresa o a terceros relacionados con el servicio durante el desempeño de sus tareas o fuera de las mismas.
5. El hacer desaparecer, inutilizar, causar desperfectos en armas, máquinas, instalaciones, edificios, enseres, documentos, etc., tanto de la Empresa como de clientes de la misma, así como causar accidentes por dolo, negligencia o imprudencia inexcusable.
6. El realizar trabajos por cuenta propia o cuenta ajena estando en situación de incapacidad laboral transitoria, así como realizar manipulaciones o falsedades para prolongar aquella situación.
7. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de mandos, compañeros de trabajo o terceros.

8. La embriaguez probada y habitual si repercute gravemente en el trabajo.
9. La violación del secreto de correspondencia o de documentos de la Empresa o de las personas en cuyos locales e instalaciones se realice la prestación de los servicios y no guardar la debida discreción o el natural sigilo de los asuntos y servicios en que, por la misión de su cometido, hayan de estar enterados.
10. Los malos tratos de palabra o de obra, o falta grave de respeto y consideración a las personas de sus superiores, compañeros, personal a su cargo o familiares de los mismos, así como a las personas en cuyos locales o instalaciones realizara su actividad y a los empleados de estas, si los hubiere.
11. La participación directa o indirecta en la comisión de un delito calificado como tal en las leyes penales, que conlleve la retirada de la habilitación para los Vigilantes de Seguridad.
12. El abandono del trabajo en puestos de responsabilidad una vez tomado posesión de los mismos y la inhibición o pasividad en la prestación del mismo.
13. La disminución voluntaria y continuada del rendimiento.
14. Originar riñas y pependencias 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 75. 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 76. *Prescripción.*

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

Artículo 77. *Abuso de autoridad.*

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

CAPÍTULO XV

Derechos Sindicales

Artículo 78. *Licencias de Representantes de los Trabajadores.*

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

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

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

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

- De 150 a 750 trabajadores: Uno.
- De 751 a 2.000 trabajadores: Dos.
- De 2.001 a 5.000 trabajadores: Tres.
- De 5.001 en adelante: Cuatro.

El número de trabajadores a que se refiere la escala anterior es por empresa o grupo de empresas en actividad de este sector, si éste fuera el sistema de organización, considerándose a estos efectos como una sola, rigiéndose todo lo demás por lo establecido en la Ley Orgánica de Libertad sindical, de 1 de agosto de 1985.

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 79. *Licencias Sindicales.*

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

CAPÍTULO XVI

Negociación Colectiva e Inaplicación de Convenio

Artículo 80. *Concurrencia de Convenios.*

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones laborales entre las empresas de seguridad privada comprendidas en el ámbito funcional definido en el artículo 3 y todos sus trabajadores.

No obstante los criterios de prioridad aplicativa vigentes en cada momento respecto de los Convenios Colectivos de Empresa, en virtud de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, o norma que lo sustituya, el presente Convenio Colectivo, a salvo del citado mandato legal, gozará de prioridad aplicativa, con carácter de derecho mínimo necesario, en las materias de organización, jornada máxima y tiempo de trabajo, descanso semanal, vacaciones, jubilación, estructura retributiva y salarios (bases, complementos, horas extraordinarias y trabajo a turnos), licencias y excedencias, movilidad funcional, derechos sindicales y formación, e incluso modalidades de contratación y régimen disciplinario.

De acuerdo con lo pactado, las partes acuerdan expresamente que, a partir de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, no podrán pactarse en los ámbitos

previstos en el artículo 84.3 y 4 del actualmente vigente Estatuto de los Trabajadores, materias objeto de negociación en ese Convenio.

Todo ello, sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores, así como lo previsto en los Convenios Colectivos, acuerdos o pactos de empresa que estén vigentes o en prórroga tácita a la firma del presente Convenio Colectivo Estatal.

Artículo 81. *Inaplicación de las condiciones de trabajo en determinadas materias.*

Cuando concurran las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, definidas en el Estatuto de los Trabajadores, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del mismo cuerpo legal por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores, o norma que lo sustituya, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio colectivo, que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

El periodo de consultas tendrá una duración no superior a 15 días naturales, estableciéndose el mismo con el objeto de llegar a un acuerdo, que requerirá la conformidad de la mayoría de la representación de los trabajadores, todo ello de acuerdo con lo regulado en el artículo 41.4 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

Al inicio del proceso la Empresa deberá entregar a la representación de los trabajadores los documentos objetivos que acrediten la realidad de la causa expresada, así como cualquier otro documento que considere oportuno, reservándose la representación de los trabajadores la facultad de solicitar la documentación e información adicional que estime pertinente. En el supuesto de basarse en una causa económica, deberán adjuntarse, en todo caso, las cuentas anuales del último ejercicio cerrado si éstas ya hubieran sido formuladas o aprobadas, junto con el correspondiente informe de auditoría, o, si no se hubiera cumplido el periodo legal establecido para realizar dichos trámites, unas cuentas anuales provisionales del último ejercicio finalizado confeccionadas en los términos que exige la legislación vigente como si de las a formular y/o aprobar se tratase, firmadas por un representante legal de la empresa, y, en todo caso, unas cuentas anuales provisionales de cierre del ejercicio que esté en curso al inicio del periodo de consultas.

La representación de los Trabajadores, constatadas las circunstancias objetivas concurrentes aducidas, podrá manifestar su conformidad, que requerirá el acuerdo de la mayoría de la misma dentro del plazo máximo indicado de 15 días,

El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el plan de igualdad aplicable en la empresa.

El acuerdo podrá contener la creación de una Comisión paritaria de seguimiento de la inaplicación formada por la representación de los trabajadores y la Empresa a la que esta deberá informar, al menos con carácter semestral, acerca del impacto de la medida de inaplicación en la evolución de la Empresa, en relación con las causas alegadas. Esta Comisión, a la vista de la información proporcionada y si se dan las circunstancias para ello, podrá acordar la finalización anticipada de la inaplicación.

En el caso de que se acuerde la creación de dicha Comisión paritaria de seguimiento de la inaplicación, en el plazo de cinco días desde la fecha del acuerdo o de la celebración de las reuniones de dicha Comisión, la Empresa deberá remitir a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo copia del acuerdo y de las actas de la Comisión de Seguimiento.

En caso de desacuerdo, la discrepancia podrá ser sometida por cualquiera de las partes a la Comisión Paritaria Nacional del Convenio en el plazo de los diez 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 concurren 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.

Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la citada Comisión Paritaria o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 82.3 y 83 del Estatuto de los Trabajadores, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado.

Disposición adicional primera.

Sin perjuicio de las competencias de la Comisión Paritaria establecida en el artículo 10 de este Convenio, las partes firmantes se someten al V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (sistema extrajudicial) firmado el 7 de febrero de 2012 («BOE» n.º 46, de 23 de febrero de 2012), para la resolución de los conflictos colectivos laborales que se susciten al que le es aplicable este Convenio, siempre que estos conflictos sean de ámbito estatal.

Disposición adicional segunda. *Observatorio Sectorial.*

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

Disposición adicional tercera.

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

Disposición adicional cuarta. *Comisiones Técnicas. Las partes firmantes de este convenio colectivo acuerdan la creación de las comisiones técnicas que se relacionan a continuación:*

I. Comisión técnica de redacción. Estará integrada por dos personas designadas por cada representación sindical firmante, e igual número total por la representación empresarial, firmante del convenio colectivo. Sus funciones serán las siguientes:

a) Estudio y propuesta de mejora de la redacción del articulado del presente convenio colectivo y la adaptación a las diferentes normas que puedan afectar a su contenido, especialmente el próximo Reglamento de Seguridad Privada.

b) Estudio y adaptación a las peculiaridades y naturaleza propias del sector, que puedan alcanzar los agentes sociales en el marco del próximo acuerdo para el empleo y la negociación colectiva en relación con posibles cláusulas de revisión salarial.

c) Redacción y adaptación al presente convenio de los acuerdos alcanzados en el Grupo de Trabajo de Seguridad Privada creado por el Gobierno con la participación de los agentes sociales.

d) Adaptar, si procede, al convenio colectivo las propuestas que pudiera proponer el Observatorio Sectorial de Seguridad Privada.

e) Adaptar, si procede, el convenio colectivo, a los cambios que pueda experimentar el sector derivados, entre otras causas, de la incorporación de nuevas tecnologías, envejecimiento de las plantillas e impactos específicos que afecten a las actividades del transporte de fondos.

Todos los acuerdos alcanzados en el seno de esta comisión serán sometidos a la Mesa de Negociación del presente convenio para su debate y, en su caso, aprobación y posterior incorporación al presente convenio colectivo.

II. Mesa de empleabilidad: Estará integrada por dos personas designadas por cada representación sindical firmante, e igual número total por la representación empresarial, firmante del convenio colectivo. Su función será el estudio y redacción de propuestas en orden a encuadrar la actividad de seguridad privada como actividad afectada al Real Decreto 1698/2011, de 18 de noviembre, por el que se regula el régimen jurídico y el procedimiento general para establecer coeficientes reductores y anticipar la edad de jubilación en el sistema de la Seguridad Social.

Los acuerdos alcanzados en el seno de esta Mesa serán presentados, en los términos legales oportunos, ante la autoridad laboral competente.

Disposición transitoria primera.

Los Vigilantes de Seguridad (antiguos vigilantes jurados con antigüedad, reconocida en nómina, anterior a 1 de enero de 1994) que continúen en alta en su empresa y que se encuentran beneficiados por la Disposición Adicional Segunda del Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Seguridad para los años 2005/2008, percibirán la cuantía mensual establecida en el artículo 43 a) para el Plus de Peligrosidad.

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

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

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

Disposición transitoria segunda.

Los artículos 28 a 35 del Capítulo VI del presente Convenio Colectivo (Clasificación Profesional y Promoción en el Trabajo) entrarán en vigor a partir del 1 de enero de 2018.

La clasificación general de los grupos profesionales y la definición de los subgrupos profesionales y niveles funcionales se regirá hasta el 31 de diciembre de 2017 por lo dispuesto en los artículos 18 a 25 del Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Seguridad para el período julio 2015-diciembre 2016, publicado en el Boletín Oficial del Estado del 18 de septiembre de 2015, cuyo contenido se reproduce en el Anexo II del presente Convenio Colectivo.

Los términos económicos incluidos tanto en el articulado del texto del presente Convenio como en el Anexo Salarial de aplicación hasta el 31 de diciembre de 2017 se

entenderán referidos igualmente a los niveles funcionales descritos en el Anexo II. Cualquier referencia del resto del articulado a los niveles funcionales descritos en el Convenio se entenderá igualmente referida a los términos contenidos en dicho Anexo II hasta el 31 de diciembre de 2017.

A partir del 1 de enero de 2018:

a) El personal comprendido en la categoría de aspirante dentro del Subgrupo Funcional de Administrativos del Grupo Profesional II, pasará a integrarse en el nivel funcional de Auxiliar igualmente comprendido en dicho Subgrupo y nivel funcional.

b) El personal comprendido en la categoría de Aprendiz dentro del Grupo Profesional 5 de Personal de Seguridad Electrónica y Sistemas de Seguridad pasará a integrarse en el nivel funcional de Oficial de tercera Seguridad Electrónica y Sistemas de Seguridad, comprendido en dicho Grupo Profesional.

c) El personal comprendido en la categoría de Aprendiz dentro del Grupo Profesional 6 de Personal de Oficios Varios pasará a integrarse en el nivel funcional de Peón comprendido en dicho Grupo Profesional.

La correspondencia entre Grupos Profesionales, Subgrupos Profesionales y niveles funcionales se realiza en los términos que se describen a continuación:

Año 2017	A partir del 1 de enero de 2018
Grupo profesional 1. Personal directivo, profesional y técnico.	Grupo profesional 1. Personal directivo, profesional y técnico.
Director General.	Director General.
Director Comercial.	Director Comercial.
Director Administrativo.	Director Administrativo.
Director Técnico.	Director Técnico y/o de Operaciones.
Director de Personal.	Director de Recursos Humanos/Director de Personal.
Jefe de Personal.	Jefe de Personal.
Jefe de Seguridad.	Jefe de Seguridad.
Titulado de grado superior.	Titulado de Postgrado (y antiguo Titulado Superior).
Titulado de grado medio.	Titulado de Grado (y antiguo Titulado Medio).
Técnico de prevención de grado superior.	Técnico de Prevención de Nivel Superior.
Delegado provincial-Gerente.	Delegado-Gerente.

Año 2017	A partir del 1 de enero de 2018
Grupo profesional 2. Personal Administrativo, técnico de oficina y ventas.	Grupo profesional 2. Personal Administrativo, técnico de oficina y ventas.
A) Administrativos.	A) Administrativos.
a) Jefe de primera.	a) Jefe de primera.
Jefe de segunda.	Jefe de segunda.
Oficial de primera.	Oficial de primera.
Oficial de segunda.	Oficial de segunda.
Azafata/o.	Azafata/o.
Auxiliar.	Auxiliar.
Telefonista.	Telefonista.
Aspirante.	Auxiliar.
B) Técnicos y especialistas de oficina.	B) Técnicos y especialistas de oficina.

Año 2017	A partir del 1 de enero de 2018
Analista.	Analista.
Programador de ordenador.	Programador de ordenador.
Operador-Grabador de Ordenador.	Operador-Grabador de Ordenador.
Técnico de Formación.	Técnico de Recursos Humanos (Selección/ Formación).
Técnico de Prevención de grado intermedio.	Técnico de Prevención de grado medio.
Delineante Proyectista.	Delineante Proyectista.
Delineante.	Delineante.
C) Personal de Ventas.	C) Personal de Ventas.
Jefe de Ventas.	Jefe de Ventas.
Técnico Comercial.	Técnico Comercial.
	Gestor de Clientes.
Vendedor-Promotor.	Vendedor-Promotor.

Año 2017	A partir del 1 de enero de 2018
Grupo profesional 3. Personal de Mandos intermedios.	Grupo profesional 3. Personal de Mandos intermedios.
Jefe de Tráfico.	Jefe de Tráfico.
Jefe de Vigilancia.	Jefe de Vigilancia.
Jefe de servicios.	Jefe de servicios.
Jefe de Cámara o Tesorería de manipulado.	Jefe de Cámara o Tesorería de manipulado.
Inspector (de vigilancia, de tráfico, de servicios).	Inspector (de vigilancia, de tráfico, de servicios).
Coordinador de servicios.	Coordinador de servicios.
Supervisor de CRA.	Supervisor de CRA.
	Jefe de Turno.

Año 2017	A partir del 1 de enero de 2018
Grupo profesional 4. Personal Operativo.	Grupo Profesional 4. Personal Operativo.
Vigilante de Seguridad de Transporte-Conductor.	Vigilante de Seguridad de Transporte-Conductor.
Vigilante de Seguridad de Transporte de Explosivos-Conductor.	Vigilante de Seguridad de Transporte de Explosivos-Conductor.
Vigilante de Seguridad de Transporte.	Vigilante de Seguridad de Transporte.
Vigilante de Seguridad de Transporte de Explosivos.	Vigilante de Seguridad de Transporte de Explosivos.
Vigilante de Seguridad.	Vigilante de Seguridad.
Vigilante de Explosivos.	Vigilante de Explosivos.
Escolta.	Escolta.
Guarda Particular de Campo (Pesca Marítima, Caza, etc.).	Guarda Rural. (Pesca Marítima, Caza, etc.).
Contador-Pagador.	Contador-Pagador.
Operador de Central Receptora de Alarmas.	Operador de Seguridad.

Año 2017	A partir del 1 de enero de 2018
Grupo profesional 5. Personal de Seguridad Mecánico -Electrónica.	Grupo Profesional 5.
Encargado.	Encargado.
Ayudante de Encargado.	Ayudante de Encargado.
Revisor de Sistemas.	Revisor de Sistemas.
Oficial de primera Mecánico-Electrónica.	Oficial de primera Seguridad Electrónica y Sistemas de Seguridad.
Oficial de segunda Mecánico-Electrónica.	Oficial de segunda Seguridad Electrónica y Sistemas de Seguridad.
Oficial de tercera Mecánico-Electrónica.	Oficial de tercera Seguridad Electrónica y Sistemas de Seguridad.
Especialista.	Especialista.
Operador de soporte técnico.	Operador de soporte técnico.
Aprendiz.	Oficial de tercera Seguridad Electrónica y Sistemas de Seguridad.

Año 2017	A partir del 1 de enero de 2018
Grupo profesional 6. Personal de Oficios Varios.	Grupo Profesional 6. Personal de Oficios Varios.
Oficial de Primera.	Oficial de Primera.
Oficial de Segunda.	Oficial de Segunda.
Ayudante.	Ayudante.
Peón.	Peón.
Aprendiz.	Peón.

Año 2017	A partir del 1 de enero de 2018
Grupo profesional 7. Personal Subalterno.	Grupo Profesional 7. Personal Subalterno.
Conductor.	Conductor.
Ordenanza.	Ordenanza.
Almacenero.	Almacenero.
Limpiador/a.	Limpiador/a.

Disposición final única.

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

ANEXO I

Anexo salarial y otras retribuciones

Anexo de salarios y otras retribuciones año 2017

	Salario base	Plus peligrosidad	Plus actividad	Plus transporte	Plus vestuario	Total
Personal Directivo, Titulado y Técnico						
Director General.	1.772,05			107,78		1.879,83
Director Comercial.	1.599,26			107,78		1.707,04
Director Administrativo.	1.599,26			107,78		1.707,04
Director Técnico.	1.599,26			107,78		1.707,04
Director de Personal.	1.599,26			107,78		1.707,04
Jefe de Personal.	1.426,42			107,78		1.534,20
Jefe de Seguridad.	1.426,42			107,78		1.534,20
Titulado Superior.	1.426,42			107,78		1.534,20
Titulado Medio/Técnico de prevención grado superior.	1.253,55			107,78		1.361,33
Delegado Provincial-Gerente.	1.253,55			107,78		1.361,33
Personal Administrativo						
A) Administrativos:						
Jefe de Primera.	1.186,62		66,93	107,78		1.361,33
Jefe de Segunda.	1.107,05		77,42	107,78		1.292,25
Oficial de Primera.	959,03		98,68	107,78		1.165,49
Oficial de Segunda.	907,92		103,70	107,78		1.119,40
Azafata/o.	828,23		114,25	107,78		1.050,26
Auxiliar.	828,23		114,25	107,78		1.050,26
Telefonista.	708,65		130,13	107,78		946,56
Aspirante.	619,72		118,16	107,78		845,66
B) Técnicos y Especialistas de oficina.						
Analista.	1.426,42			107,78		1.534,20
Programador de Ordenador.	1.253,55			107,78		1.361,33
Operador/Grabador Ordenador.	959,43		98,28	107,78		1.165,49
Técnico de formación, técnico de Prevención intermedio.	1.104,83		79,64	107,78		1.292,25
Delineante Proyectista.	1.104,83		79,64	107,78		1.292,25
Delineante.	959,43		98,28	107,78		1.165,49
C) Comerciales:						
Jefe de Ventas.	1.184,68		68,87	107,78		1.361,33
Técnico Comercial.	1.104,83		79,64	107,78		1.292,25
Vendedor.	984,91		95,83	107,78		1.188,52
Mandos intermedios.						
Jefe de Tráfico.	1.249,40		10,12	107,78		1.367,30
Jefe de Vigilancia.	1.249,40		10,12	107,78		1.367,30
Jefe de Servicios.	1.249,40		10,12	107,78		1.367,30

	Salario base	Plus peligrosidad	Plus actividad	Plus transporte	Plus vestuario	Total
Jefe de Cámara o Tesorería de manipulado.	1.249,40		10,12	107,78		1.367,30
Inspector.	1.185,76		23,30	107,78		1.316,84
Coordinador de servicios.	1.185,76		23,30	107,78		1.316,84
Supervisor CRA.	1.142,37		10,12	107,78		1.260,27
Personal Operativo						
A) Habilitado:						
Vigilante de Seguridad de Transporte- Conductor.	1.005,44	140,70	164,41	107,78	89,58	1.507,91
Vigilante de Seguridad de Transporte.	960,22	140,70	164,41	107,78	88,58	1.461,69
Vigilante de Seguridad de Transporte Explosivos – Conductor.	1.005,44	149,83	119,23	107,78	89,59	1.471,87
Vigilante de Seguridad de Transporte Explosivos.	960,22	149,83	119,23	107,78	88,59	1.425,65
Vigilante de Explosivos.	908,24	164,68	31,42	107,78	87,77	1.299,89
Vigilante de Seguridad.	908,24	18,84		107,78	87,82	1.122,68
Guarda Particular de Campo (Pesca Marítima, Caza, etc).	908,24	157,30		107,78	90,87	1.264,19
Escolta.	908,24	138,55		107,78	90,46	1.245,03
B) No habilitado:						
Operador CR Alarmas.	722,55			107,78	53,60	883,93
Contador-Pagador.	843,24		62,81	107,78	56,99	1.070,82
Personal de Seguridad Mecánico- Electrónica						
Encargado.	1.247,90			107,78	57,53	1.413,21
Ayudante de Encargado.	745,74			107,78	88,75	942,27
Revisor de Sistemas.	971,02			107,78	70,90	1.149,70
Oficial de Primera.	1.169,91			107,78	57,57	1.335,26
Oficial de Segunda.	1.045,44			107,78	62,93	1.216,15
Oficial de Tercera.	922,05			107,78	81,21	1.111,04
Especialista.	745,74			107,78	88,75	942,27
Operador de soporte técnico.	810,53			107,78	88,72	1.007,03
Aprendiz.	636,10			107,78	24,45	768,33
Personal de Oficios Varios.						
Oficial de Primera.	1.014,10		68,41	107,78		1.190,29
Oficial de Segunda.	824,59		83,33	107,78		1.015,70
Ayudante.	703,80		100,40	107,78		911,98
Peón.	703,80		31,25	107,78		842,83
Aprendiz.	619,72		34,11	107,78		761,61
Personal Subalterno						
Conductor.	840,27		143,18	107,78	88,70	1.179,93
Ordenanza.	766,02		20,99	107,78		894,79
Almacenero.	766,02		20,99	107,78		894,79

	Salario base	Plus peligrosidad	Plus actividad	Plus transporte	Plus vestuario	Total
Limpiador-Limpiadora.	703,80		31,25	107,78		842,83

Anexo de salarios y otras retribuciones año 2018

	Salario base	Plus peligrosidad	Plus actividad	Plus transporte	Plus vestuario	Total
Personal Directivo, Titulado y Técnico						
Director General.	1.807,49			109,94		1.917,43
Director Comercial.	1.631,24			109,94		1.741,18
Director Administrativo.	1.631,24			109,94		1.741,18
Director Técnico y/o de Operaciones.	1.631,24			109,94		1.741,18
Director de Recursos Humanos /Director de Personal.	1.631,24			109,94		1.741,18
Jefe de Personal.	1.454,94			109,94		1.564,88
Jefe de Seguridad.	1.454,94			109,94		1.564,88
Titulado de Postgrado/Máster (y antiguo Titulado Superior).	1.454,94			109,94		1.564,88
Titulado de Grado (y antiguo Titulado Medio).	1.278,62			109,94		1.388,56
Técnico de Prevención de Nivel Superior.	1.278,62			109,94		1.388,56
Delegado-Gerente.	1.278,62			109,94		1.388,56
Personal Administrativo						
A) Administrativos:						
jefe de Primera.	1.210,35		68,27	109,94		1.388,56
Jefe de Segunda.	1.129,19		78,97	109,94		1.318,10
Oficial de Primera.	978,21		100,65	109,94		1.188,80
Oficial de Segunda.	926,08		105,77	109,94		1.141,79
Azafata/o.	844,79		116,54	109,94		1.071,27
Auxiliar.	844,79		116,54	109,94		1.071,27
Telefonista.	722,82		132,73	109,94		965,49
B) Técnicos y Especialistas de oficina.						
Analista.	1.454,94			109,94		1.564,88
Programador de Ordenador.	1.278,62			109,94		1.388,56
Operador/Grabador Ordenador.	978,62		100,24	109,94		1.188,80
Técnico de Recursos Humanos (Selección/Formación).	1.126,93		81,23	109,94		1.318,10
Técnico de Prevención de Nivel Intermedio.	1.126,93		81,23	109,94		1.318,10
Delineante Proyectista.	1.126,93		81,23	109,94		1.318,10
Delineante.	978,62		100,24	109,94		1.188,80
C) Comerciales.						
jefe de Ventas.	1.208,37		70,25	109,94		1.388,56
Técnico Comercial.	1.126,93		81,23	109,94		1.318,10

	Salario base	Plus peligrosidad	Plus actividad	Plus transporte	Plus vestuario	Total
Gestor de Clientes.	1.004,61		98,74	109,94		1.213,29
Vendedor-Promotor.	1.004,61		97,74	109,94		1.212,29
Mandos intermedios.						
jefe de Tráfico.	1.274,39		10,32	109,94		1.394,65
Jefe de Vigilancia.	1.274,39		10,32	109,94		1.394,65
Jefe de Servicios.	1.274,39		10,32	109,94		1.394,65
Jefe de Cámara o Tesorería de manipulado.	1.274,39		10,32	109,94		1.394,65
Inspector (de vigilancia, de tráfico, de servicios).	1.209,48		23,76	109,94		1.343,18
Coordinador de servicios.	1.209,48		23,76	109,94		1.343,18
Supervisor CRA.	1.165,22		10,32	109,94		1.285,48
Jefe de Turno.	1.029,74		10,32	109,94		1150,00
Personal Operativo						
A) Habilitado.						
Vigilante de Seguridad de Transporte-Conductor.	1.025,55	143,51	167,70	109,94	91,38	1.538,08
Vigilante de Seguridad de Transporte.	979,42	143,51	167,70	109,94	90,36	1.490,93
Vigilante de Seguridad de Transporte Explosivos – Conductor.	1.025,55	152,83	121,61	109,94	91,38	1.501,31
Vigilante de Seguridad de Transporte Explosivos.	979,42	152,83	121,61	109,94	90,36	1.454,16
Vigilante de Explosivos.	926,40	167,97	32,05	109,94	89,53	1.325,89
Vigilante de Seguridad.	926,40	19,22		109,94	89,57	1.145,13
Guarda Rural (Pesca Marítima, Caza, etc.).	926,40	160,44		109,94	92,69	1.289,47
Escolta.	926,40	141,32		109,94	92,27	1.269,93
B) No habilitado.						
Operador de Seguridad.	737,00			109,94	54,67	901,61
Contador-Pagador.	860,10		64,07	109,94	58,13	1.092,24
Personal de Seguridad Mecánico-Eléctrico						
Encargado.	1.272,85			109,94	58,68	1.441,47
Ayudante de Encargado.	760,65			109,94	90,53	961,12
Revisor de Sistemas.	990,43			109,94	72,32	1.172,69
Oficial de Primera Seguridad Electrónica y Sistemas de Seguridad.	1.193,31			109,94	58,72	1.361,97
Oficial de Segunda Seguridad Electrónica y Sistemas de Seguridad.	1.066,34			109,94	64,19	1.240,47
Oficial de Tercera Seguridad Electrónica y Sistemas de Seguridad.	940,49			109,94	82,83	1.133,26
Especialista.	760,65			109,94	90,53	961,12
Operador de soporte técnico.	826,74			109,94	90,49	1.027,17
Personal de Oficios Varios						
Oficial de Primera.	1.034,38		69,78	109,94		1.214,10

	Salario base	Plus peligrosidad	Plus actividad	Plus transporte	Plus vestuario	Total
Oficial de Segunda.	841,08		84,99	109,94		1.036,01
Ayudante.	717,88		102,40	109,94		930,22
Peón.	717,88		31,87	109,94		859,69
Personal Subalterno						
Conductor.	857,08		146,04	109,94	90,47	1.203,53
Ordenanza.	781,34		21,41	109,94		912,69
Almacenero.	781,34		21,41	109,94		912,69
Limpiador-Limpiadora.	717,88		31,87	109,94		859,69

Anexo de salarios y otras retribuciones año 2019

	Salario base	Plus peligrosidad	Plus actividad	Plus transporte	Plus vestuario	Total
Personal Directivo, Titulado y Técnico						
Director General.	1.843,64			112,14		1.955,78
Director Comercial.	1.663,86			112,14		1.776,00
Director Administrativo.	1.663,86			112,14		1.776,00
Director Técnico y/o de Operaciones.	1.663,86			112,14		1.776,00
Director de Recursos Humanos /Director de Personal.	1.663,86			112,14		1.776,00
Jefe de Personal.	1.484,04			112,14		1.596,18
Jefe de Seguridad.	1.484,04			112,14		1.596,18
Titulado de Postgrado/Máster (y antiguo Titulado Superior).	1.484,04			112,14		1.596,18
Titulado de Grado (y antiguo Titulado Medio).	1.304,19			112,14		1.416,33
Técnico de Prevención de Nivel Superior.	1.304,19			112,14		1.416,33
Delegado-Gerente.	1.304,19			112,14		1.416,33
Personal Administrativo						
a) Administrativos:						
Jefe de Primera.	1.234,56		69,63	112,14		1.416,33
Jefe de Segunda.	1.151,77		80,55	112,14		1.344,46
Oficial de Primera.	997,77		102,67	112,14		1.212,58
Oficial de Segunda.	944,60		107,89	112,14		1.164,63
Azafata/o.	861,69		118,87	112,14		1.092,70
Auxiliar.	861,69		118,87	112,14		1.092,70
Telefonista.	737,28		135,38	112,14		984,80
B) Técnicos y Especialistas de oficina.						
Analista.	1.484,04			112,14		1.596,18
Programador de Ordenador.	1.304,19			112,14		1.416,33
Operador/Grabador Ordenador.	998,19		102,25	112,14		1.212,58

	Salario base	Plus peligrosidad	Plus actividad	Plus transporte	Plus vestuario	Total
Técnico de Recursos Humanos (Selección/Formación).	1.149,47		82,85	112,14		1.344,46
Técnico de Prevención de Nivel Intermedio.	1.149,47		82,85	112,14		1.344,46
Delineante Proyectista.	1.149,47		82,85	112,14		1.344,46
Delineante.	998,19		102,25	112,14		1.212,58
C) Comerciales:.						
Jefe de Ventas.	1.232,54		71,65	112,14		1.416,33
Técnico Comercial.	1.149,47		82,85	112,14		1.344,46
Gestor de Clientes.	1.024,70		100,72	112,14		1.237,56
Vendedor-Promotor.	1.024,70		99,70	112,14		1.236,54
Mandos intermedios.						
Jefe de Tráfico.	1.299,88		10,52	112,14		1.422,54
Jefe de Vigilancia.	1.299,88		10,52	112,14		1.422,54
Jefe de Servicios.	1.299,88		10,52	112,14		1.422,54
Jefe de Cámara o Tesorería de manipulado.	1.299,88		10,52	112,14		1.422,54
Inspector (de vigilancia, de tráfico, de servicios).	1.233,67		24,23	112,14		1.370,04
Coordinador de servicios.	1.233,67		24,23	112,14		1.370,04
Supervisor CRA.	1.188,53		10,52	112,14		1.311,19
Jefe de Turno.	1.050,34		10,52	112,14		1.173,00
Personal Operativo						
a) Habilitado.						
Vigilante de Seguridad de Transporte-Conductor.	1046,06	146,38	171,05	112,14	93,21	1.568,84
Vigilante de Seguridad de Transporte.	999,01	146,38	171,05	112,14	92,17	1.520,75
Vigilante de Seguridad de Transporte Explosivos-Conductor.	1.046,06	155,89	124,04	112,14	93,21	1.531,34
Vigilante de Seguridad de Transporte Explosivos.	999,01	155,89	124,04	112,14	92,17	1.483,25
Vigilante de Explosivos.	944,93	171,33	32,69	112,14	91,32	1.352,41
Vigilante de Seguridad.	944,93	19,60		112,14	91,36	1.168,03
Guarda Rural (Pesca Marítima, Caza, etc.).	944,93	163,65		112,14	94,54	1.315,26
Escolta.	944,93	144,14		112,14	94,12	1.295,33
B) No habilitado.						
Operador de Seguridad.	751,74			112,14	55,76	919,64
Contador-Pagador.	877,30		65,35	112,14	59,29	1.114,08
Personal de Seguridad Mecánico-Electrónica						
Encargado.	1.298,31			112,14	59,85	1.470,30
Ayudante de Encargado.	775,86			112,14	92,34	980,34
Revisor de Sistemas.	1.010,23			112,14	73,77	1.196,14

	Salario base	Plus peligrosidad	Plus actividad	Plus transporte	Plus vestuario	Total
Oficial de Primera Seguridad Electrónica y Sistemas de Seguridad.	1.217,18			112,14	59,89	1.389,21
Oficial de Segunda Seguridad Electrónica y Sistemas de Seguridad.	1.087,67			112,14	65,47	1.265,28
Oficial de Tercera Seguridad Electrónica y Sistemas de Seguridad.	959,30			112,14	84,49	1.155,93
Especialista.	775,86			112,14	92,34	980,34
Operador de soporte técnico.	843,27			112,14	92,30	1.047,71
Personal de Oficios Varios						
Oficial de Primera.	1.055,07		71,17	112,14		1.238,38
Oficial de Segunda.	857,90		86,69	112,14		1.056,73
Ayudante.	732,24		104,44	112,14		948,82
Peón.	732,24		32,50	112,14		876,88
Personal Subalterno						
Conductor.	874,22		148,96	112,14	92,28	1.227,60
Ordenanza.	796,97		21,83	112,14		930,94
Almacenero.	796,97		21,83	112,14		930,94
Limpiador-Limpiadora.	732,24		32,50	112,14		876,88

Anexo de salarios y otras retribuciones año 2020

	Salario base	Plus peligrosidad	Plus actividad	Plus transporte	Plus vestuario	Total
Personal Directivo, Titulado y Técnico						
Director General.	1.880,52			114,38		1.994,90
Director Comercial.	1.697,14			114,38		1.811,52
Director Administrativo.	1.697,14			114,38		1.811,52
Director Técnico y/o de Operaciones.	1.697,14			114,38		1.811,52
Director de Recursos Humanos /Director de Personal.	1.697,14			114,38		1.811,52
Jefe de Personal.	1.513,72			114,38		1.628,10
Jefe de Seguridad.	1.513,72			114,38		1.628,10
Titulado de Postgrado/Máster (y antiguo Titulado Superior).	1.513,72			114,38		1.628,10
Titulado de Grado (y antiguo Titulado Medio).	1.330,28			114,38		1.444,66
Técnico de Prevención de Nivel Superior.	1.330,28			114,38		1.444,66
Delegado-Gerente.	1.330,28			114,38		1.444,66
Personal Administrativo						
a) Administrativos:						
Jefe de Primera.	1.259,25		71,03	114,38		1.444,66
Jefe de Segunda.	1.174,81		82,16	114,38		1.371,35
Oficial de Primera.	1.017,73		104,72	114,38		1.236,83

	Salario base	Plus peligrosidad	Plus actividad	Plus transporte	Plus vestuario	Total
Oficial de Segunda.	963,49		110,05	114,38		1.187,92
Azafata/o.	878,92		121,25	114,38		1.114,55
Auxiliar.	878,92		121,25	114,38		1.114,55
Telefonista.	752,03		138,09	114,38		1.004,50
B) Técnicos y Especialistas de oficina:						
Analista.	1.513,72			114,38		1.628,10
Programador de Ordenador.	1.330,28			114,38		1.444,66
Operador/Grabador Ordenador.	1.018,15		104,30	114,38		1.236,83
Técnico de Recursos Humanos (Selección/Formación).	1.172,46		84,51	114,38		1.371,35
Técnico de Prevención de Nivel Intermedio.	1.172,46		84,51	114,38		1.371,35
Delineante Proyectista.	1.172,46		84,51	114,38		1.371,35
Delineante.	1.018,15		104,30	114,38		1.236,83
C) Comerciales:						
jefe de Ventas.	1.257,19		73,09	114,38		1.444,66
Técnico Comercial.	1.172,46		84,51	114,38		1.371,35
Gestor de Clientes.	1.045,19		102,74	114,38		1.262,31
Vendedor-Promotor.	1.045,19		101,70	114,38		1.261,27
Mandos intermedios.						
Jefe de Tráfico.	1.325,88		10,73	114,38		1.450,99
Jefe de Vigilancia.	1.325,88		10,73	114,38		1.450,99
Jefe de Servicios.	1.325,88		10,73	114,38		1.450,99
Jefe de Cámara o Tesorería de manipulado.	1.325,88		10,73	114,38		1.450,99
Inspector (de vigilancia, de tráfico, de servicios).	1.258,34		24,72	114,38		1.397,44
Coordinador de servicios.	1.258,34		24,72	114,38		1.397,44
Supervisor CRA.	1.212,30		10,73	114,38		1.337,41
Jefe de Turno.	1.071,35		10,73	114,38		1.196,46
Personal Operativo						
a) Habilitado:						
Vigilante de Seguridad de Transporte-Conductor.	1.066,98	149,31	174,47	114,38	95,07	1.600,21
Vigilante de Seguridad de Transporte.	1.018,99	149,31	174,47	114,38	94,01	1.551,16
Vigilante de Seguridad de Transporte Explosivos-Conductor.	1.066,98	159,01	126,52	114,38	95,07	1.561,96
Vigilante de Seguridad de Transporte Explosivos.	1.018,99	159,01	126,52	114,38	94,01	1.512,91
Vigilante de Explosivos.	963,83	174,76	33,34	114,38	93,15	1.379,46
Vigilante de Seguridad.	963,83	19,99		114,38	93,19	1.191,39
Guarda Rural (Pesca Marítima, Caza, etc.).	963,83	166,93		114,38	96,43	1.341,57
Escolta.	963,83	147,03		114,38	96,00	1.321,24

	Salario base	Plus peligrosidad	Plus actividad	Plus transporte	Plus vestuario	Total
B) No habilitado:						
Operador de Seguridad.	766,77			114,38	56,88	938,03
Contador-Pagador.	894,85		66,66	114,38	60,47	1.136,36
Personal de Seguridad Mecánico- Electrónica						
Encargado.	1.324,28			114,38	61,05	1.499,71
Ayudante de Encargado.	791,38			114,38	94,19	999,95
Revisor de Sistemas.	1.030,43			114,38	75,25	1.220,06
Oficial de Primera Seguridad Electrónica y Sistemas de Seguridad.	1.241,52			114,38	61,09	1.416,99
Oficial de Segunda Seguridad Electrónica y Sistemas de Seguridad.	1.109,43			114,38	66,78	1.290,59
Oficial de Tercera Seguridad Electrónica y Sistemas de Seguridad.	978,49			114,38	86,18	1.179,05
Especialista.	791,38			114,38	94,19	999,95
Operador de soporte técnico.	860,13			114,38	94,15	1.068,66
Personal de Oficios Varios						
Oficial de Primera.	1.076,17		72,60	114,38		1.263,15
Oficial de Segunda.	875,06		88,42	114,38		1.077,86
Ayudante.	746,88		106,54	114,38		967,80
Peón.	746,88		33,16	114,38		894,42
Personal Subalterno.						
Conductor.	891,70		151,94	114,38	94,13	1.252,15
Ordenanza.	812,91		22,27	114,38		949,56
Almacenero.	812,91		22,27	114,38		949,56
Limpiador-Limpiadora.	746,88		33,16	114,38		894,42

ANEXO II

Clasificación Profesional y Definición de Niveles Funcionales contenida en el Convenio Colectivo vigente en el período julio 2015-diciembre 2016, de aplicación hasta el 31 de diciembre de 2017

«Artículo 18. *Clasificación General.*

El personal que preste sus servicios en las Empresas comprendidas en este Convenio Colectivo 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.

Grupo profesional 5. Personal de Seguridad Mecánico-Electrónica.

Comprende los siguientes niveles funcionales:

- a) Encargado.
- b) Ayudante de 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/a.

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 Real Decreto 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 este nivel más de un año, fecha en la que pasará al nivel 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, 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 líquido de frenos y de embrague, dando cuenta de las pérdidas observadas.

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

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

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

Al ostentar el nivel funcional 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 los niveles funcionales de Vigilante de Seguridad Conductor, Vigilantes de Seguridad de Transporte y Vigilante de Seguridad son distintos 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 ordenes para su explotación.

Funciones:

1. Cuidará del mantenimiento y conservación de los equipos electrónicos a su cargo.
2. Dará parte diario de las incidencias producidas durante su servicio, en el cual constará:
 - La recepción de alarmas producidas durante el servicio.
 - Comunicaciones de las recepciones de alarmas a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado.
3. Comprobará diariamente el funcionamiento de los equipos electrónicos.
4. Ejecutará las órdenes previstas en la ley de seguridad privada respecto del funcionamiento de las centrales receptoras de alarmas, excepto las propias del Vigilante de Seguridad.

Artículo 23. *Personal de Seguridad Mecánico-Eléctrica.*

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

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

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

d) Oficial de Primera. Mecánico-Eléctrica.–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-Eléctrica.–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-Eléctrica.–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 el nivel funcional de Oficial de Tercera durante un período mínimo de tres años, promocionará automáticamente al 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.»

**ODOLKIDETASUN
ETA AFINITATE
GRADUAK**

**NAGUSIA / EZKONTIDEA
Titular / Cónyuge**

**GRADOS DE
CONSANGUINIDAD
Y AFINIDAD**

1. GRADUA
1º Grado

Gurasoak
Padres

Aitagi./Amagin.
Suegr@s

Seme-Alabak
Hij@s

Suhi/Errainak
Yerno / Nuera

2. GRADUA
2º Grado

Aiton-Amonak
Abuel@s

Anai-Arrebak
Herman@s

Koinatuak
Cuñad@s

Ilobak
Niet@s

3. GRADUA
3º Grado

Birraitonak
Bisabuel@s

Osaba-Izeko
Tios -Tias

Lobak
Sobrin@s

Birlobak
Bizniet@s

4. GRADUA
4º Grado

Lehengusuak
Prim@s

1.abizena: _____
1º apellido

NAN/EIZ: _____
DNI/ NIE

2.abizena: _____
2º apellido

Emakumezkoa / Mujer

Gizonezkoa / Hombre

Izena: _____
Nombre

Jaioteguna: _____
Fecha nacimiento

Jaiotze herrialdea: _____
Lugar de nacimiento

Helbidea: _____
Dirección

Herria: _____
Localidad

Herrialdea: _____
Provincia

P.K: _____
C.P

Telefonoa _____
Teléfono

Mugikorra: _____
Móvil

E-posta: _____
E-mail

Banku edo Aurrezki Kutxa: _____
Banco o Caja de Ahorros

IBAN zenbakia (Banku kontua): _____ / _____
Nº IBAN (Cuenta bancaria):

Lantokia: _____
Empresa

Enpresaren G.S.ko zenbakia: _____
Nº Seg. Soci I de la empresa

Helbidea: _____
Domicilio

Herria: _____
Localidad

Lanbidea: _____
Profesión

Kategoria _____
Categoría

Lan-hitzarmena _____
Convenio

**Sindikatuak
betetzeko** →
A rellenar
por el sindicato

Kuota mota:
Tipo de cuota

Arduraduna:
Responsable

Pertsona Fisikoen Errenta gaineko Zergari buruz indarrean dauden Foru-Arauetan aurreikusten da langileen sindikatuak ordaindutako kuoten kenketa fiskala egin daitekeela; errenta aitortzen haur betetze aldera, BERARIAZ ONARTZEN DUT, BAITA BAIMENA EMAN ERE, nire datuak sartzea ELA Konfederazio Sindikalak horretarako egiten duen adierazpen informatiboan, eta eskudun den Foru Ogasunari jakinaraztea; adierazpen horretan datuok besterik ez dira agertuko: Izen-abizenak, identifikazio fiskal zenbakia eta ordaindutako kuota sindikalaren zenbatekoa.

Inongo kasutan ez da aipatutako beste daturik emango, eta datu horiek fitxategi bakarretarako erabiliko dira, informazioak eragina izan dezan dagokion zergarengatik alegia.

Halaber, badakit emandako baimen hau ezeztatzea dela, Datu pertsonalen Babesari buruzko 15/1999 Legearen 7. artikulua araberako.

Para posibilitar la deducción fiscal en la declaración de la Renta, de las cuotas satisfechas a sindicatos de trabajadores, prevista en las vigentes Normas Forales del Impuesto de la Renta de las Personas físicas, **ACEPTO Y AUTORIZO EXPRESAMENTE** la inclusión de mis datos en la declaración informativa que la Confederación Sindical ELA realice a tal efecto y su comunicación a la Hacienda Foral competente, que contendrá exclusivamente: Nombre, Apellidos, nº de identificación fiscal, así como el importe de la cuota sindical satisfecha.

En ningún caso se cederán más datos que los señalados, ni se podrá alimentar con ellos otro fichero que no sea el correspondiente al tributo en que dicha información haya de surtir efectos.

Conozco asimismo el carácter revocable del presente consentimiento otorgado al amparo del art. 7 de la Ley 15/1999 sobre Protección de Datos de carácter personal.

BAIMENTZEN DUT **AUTORIZO**

EZ DUT BAIMENTZEN **NO AUTORIZO**

Helbideratzeko agindurako eskabide-orrria sinatuz gero, ELAri baimena emango diozu, bere finantza-erakundeari zorduntzeko aginduak bidali diezaizkion eta finantza erakundeari emango dio baimena, ELAren arabera kasuan kasuko zenbatekoak kontuan zordundu ditzan.

Zure eskubideak kontutan hartuta, finantza-erakundeak itzulketa egin behar dizu berarekin sinatutako kontratuko baldintzen arabera. Itzulketa hori zortzi asteko epean erreklamatu beharko duzu, zure kontuan zordundu zen egunetik hasita.

Mediante la firma de esta orden de domiciliación, el deudor autoriza a ELA a enviar instrucciones a la entidad del deudor para adeudar su cuenta y a la entidad para efectuar los adeudos en su cuenta siguiendo las instrucciones de ELA.

Como parte de sus derechos, el deudor está legitimado al reembolso por su entidad en los términos y condiciones del contrato suscrito con la misma. La solicitud de reembolso deberá efectuarse dentro de las ocho semanas que siguen a la fecha de adeudo en su cuenta.

BAIMENTZEN DUT **AUTORIZO**

EZ DUT BAIMENTZEN **NO AUTORIZO**

SINADURA

FIRMA

Izen abizenak

Nombre y apellidos

DATA:

FECHA:

NAN:

DNI:

Datu Pertsonalen Babeserako abenduaren 13ko 15/1999 Lege Organikoak xedatzen duenez, eta abenduaren 21eko 1720/2007 Errege-Dekretuak garatutakoaren arabera, ELA sindikatuan izena ematen duenak badaki, eta onartu egiten du, bere datuak Sindikatuko artxibo automatizatuetan jasotzen direla; datuak artxibo horietan era konfidentziazalean jasota geratuko dira. Datu horiek indarrean diren arauak aintzat hartuz landu eta babestuko dira, eta bere titularrak eskubidea izango du Sindikatuaren aurrean, datuetara iritsi, beroiek zuzendu, ezabatu edo aurka egiteko.

De acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de datos de Carácter Personal, y su desarrollo por el Real Decreto 1720/2007, de 21 de diciembre, la persona que se afilia en el Sindicato ELA queda informada y acepta la incorporación de sus datos a ficheros automatizados existentes en el Sindicato, que se conservarán en el mismo con carácter confidencial. Tales datos serán tratados y protegidos con arreglo a la normativa vigente, y el titular de los mismos podrá ejercer los derechos de acceso, rectificación, cancelación u oposición ante este Sindicato.

EGOITZAK / LOCALES

Bilbo

Barrainkua 13
Tel.: 94 403 77 00
Fax: 94 403 77 11

Donostia

Consulado 8, behea
Tel.: 943 00 50 00
Fax: 943 00 50 01

Gasteiz

Manuel Iradier 25
Tel.: 945 15 80 76
Fax: 945 14 10 74

Azpeitia

Arana Goikoa 1-2-3,
Tel.: 943 81 34 46
Fax: 943 15 09 57

Basauri

Antonio Fernández z/g
Tel.: 94 405 58 88
Fax: 94 405 58 68

Eibar

Bidebarrieta 30, behea, 1.
Tel.: 943 82 04 42
Fax: 943 82 06 12

Barakaldo

Gernikako Arbola 35-38
Tel.: 94 418 02 96
Fax: 94 418 93 17

Tolosa

San Francisco Ib. 13
Tel.: 943 69 83 14
Fax: 943 69 82 41

Areeta

Areetako etorbidea 2
Tel.: 94 602 04 50
Fax: 94 602 04 20

Irun

Paseo Colón 27, 1.
Tel.: 943 63 84 70
Fax: 943 63 84 71

Durango

Askatasun Etorbidea 5
Tel.: 94 621 76 80
Fax: 94 621 76 81

Iruñea

Iturralde y Suit, z/g
Tel.: 948 00 79 30
Fax: 948 00 79 59