

## CONVENIO DE SEGURIDAD PRIVADA 2002-2004.

---

### Tablas de Retribuciones:

[Año 2002](#) | [Año 2003](#) | [Año 2004](#)

---

Convenios Anteriores: [Convenio 1997-2001](#)



### **CAPITULO I. ( Ámbito de Actuación ).**

- Artículo 1.- Ámbito de actuación.
- Artículo 2.- Ámbito territorial.
- Artículo 3.- Ámbito funcional.
- Artículo 4.- Ámbito temporal.
- Artículo 5.- Denuncia.
- Artículo 6.- Ámbito personal.
- Artículo 7.- Unidad de convenio.....
- Artículo 8.- Compensación, absorción y garantía....
- Artículo 9.- Comisión paritaria.

### **CAPITULO II. ( Organización del Trabajo ).**

- Artículo 10.- Principios generales.
- Artículo 11.- Normas.

### **CAPITULO III. ( Prestación del Trabajo ).**

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

### **CAPITULO IV. ( Clasificación del Personal ).**

- Artículo 15.-
- Artículo 16.- Contratos indefinidos.
- Artículo 17.-
- Artículo 18.- Clasificación general.
- Artículo 19.- Personal Directivo, Titulado y Técnico.
- Artículo 20.- Personal Administrativo.
- Artículo 21.- Personal de Mandos Intermedios.
- Artículo 22.- Personal Operativo.
- Artículo 23.- Personal de Seguridad Mecánica-Electrónica.
- Artículo 24.- Personal de Oficios Varios.
- Artículo 25.- Personal Subalterno.

### **CAPITULO V. ( Ingresos ).**

- Artículo 26.- Normas generales.

Artículo 27.- Condiciones.

Artículo 28.- Contratos.

Artículo 29.- Periodo de prueba.

Artículo 30.- Reconocimiento medico.

**CAPITULO VI. ( Ascensos, Provisión de Vacantes, Plantillas y Escalafones ).**

Artículo 31.- Ascensos y provisión de vacantes.

Artículo 32.-

Artículo 33.- Escalafones.

Artículo 34.- Asignación de categorías a los puestos de trabajo.

**CAPITULO VII. ( Lugar de Trabajo, Traslados y Cambios de Puestos ).**

Artículo 35.- Lugar de trabajo.

Artículo 36.- Desplazamientos.

Artículo 37.- Importe de dietas.

Artículo 38.- Traslados.

**CAPITULO VIII. ( Trabajos de Categoría Superior e Inferior ).**

Artículo 39.-

**CAPITULO IX. ( Causas de Extinción del Contrato de Trabajo ).**

Artículo 40.-

**CAPITULO X. ( Jornada de Trabajo, Descansos y Vacaciones ).**

Artículo 41.- Jornada de trabajo.

Artículo 42.- Horas extraordinarias.

Artículo 43.- Modificación de horarios.

Artículo 44.- Descanso anual compensatorio.

Artículo 45.- Vacaciones.

**CAPITULO XI. ( Licencias y Excedencias ).**

Artículo 46.- Licencias.

Artículo 47.-

Artículo 48.- Excedencia.

Artículo 49.-

Artículo 50.- Permisos sin sueldo.

**CAPITULO XII. ( Seguridad y Salud ).**

Artículo 51.- Seguridad y salud.

**CAPITULO XIII. ( Faltas y Sanciones ).**

Artículo 52.- Faltas del personal.

Artículo 53.- Faltas leves.

Artículo 54.- Faltas graves.

Artículo 55.- Faltas muy graves.

Artículo 56.- Sanciones.

Artículo 57.- Prescripción.

Artículo 58.- Abuso de autoridad.

**CAPITULO XIV. ( Premios ).**

Artículo 59 .-

**CAPITULO XV. ( Prestaciones Sociales ).**

Artículo 60.- Seguro Colectivo de Accidentes.

Artículo 61.- Ayudas Hijos Minusvalidos.

Artículo 62.- Compensaciones en los Supuestos de Incapacidad Laboral Transitoria.

**CAPITULO XVI. ( Derechos Sindicales ).**

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

**CAPITULO XVII. ( Retribuciones ).**

Artículo 64.- Disposición General.

Artículo 65.- Anticipos.

Artículo 66.- Estructura Salarial.

- Artículo 67.- Sueldo Base.  
Artículo 68.- Complemento Personal de Antigüedad.  
Artículo 69.- Complementos de Puesto de Trabajo.  
Artículo 70.- Complementos de Calidad.Horas Extras.  
Artículo 71.- Complemento de Vencimiento Superior al Mes.  
Artículo 72.- Complementos de Indemnizaciones o Suplidos.  
Artículo 73.- Cuantía de Retribuciones.  
Artículo 74.- Pacto de Repercusión en Precios y Competencia Desleal.  
Artículo 75.- Uniformidad.  
Artículo 76.- Premio de Vinculación.  
Artículo 77.- Jubilación Anticipada a los 64 años.  
Artículo 78.- Contrato de Relevo.  
Artículo 79.- Asistencia Jurídica.  
Artículo 80.-  
Artículo 81.- Póliza de Responsabilidad Civil.  
Artículo 82.- Concurrencia de Convenios.  
Artículo 83.- Inaplicación de Tablas Salariales.

### **DISPOSICIONES ADICIONALES.**



## **CAPITULO I.**

**ARTICULO 1.-** **Ámbito de aplicación.-** El presente Convenio Colectivo, establece las bases para las relaciones entre las Empresas de Vigilancia y Seguridad y sus trabajadores.

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

**ARTICULO 3.-** **Ámbito funcional.-** Están incluidas en el campo de aplicación de este Convenio Colectivo todas las Empresas dedicadas a la prestación de vigilancia y protección de cualquier clase de locales, bienes o personas, así como servicios de escolta, explosivos, transporte o traslado con los medios y vehículos homologados, depósito y custodia, manipulación y almacenamiento de caudales, fondos valores, joyas y otros bienes y objetos valiosos que precisen vigilancia y protección que de ma-nera primordial prestan tales Empresas.

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

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

**ARTICULO 4.-** **Ámbito temporal.-** El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de Enero de 2002, con independencia de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial del Estado, y mantendrá su vigencia hasta el 31 de Diciembre del 2004, quedando prorrogado íntegramente hasta su sustitución por otro Convenio de igual ámbito y eficacia.

**ARTICULO 5.-** **Denuncia.-** La denuncia del presente Convenio se entenderá automática al momento de su vencimiento, en este caso, el 31.12.2004. No obstante, la Comisión Negociadora del Convenio se constituirá en la primera semana del mes de Octubre del 2004.

**ARTICULO 6.-** **Ámbito personal.-** Se regirán por el presente Convenio Colectivo Nacional la totalidad de los trabajadores que presten sus servicios en las empresas comprendidas en el ámbito funcional expresado en el Artículo 3.

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

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

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

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

**ARTICULO 9.-** Comisión Paritaria.-

1. Se constituye una Comisión Paritaria para la interpretación y aplicación del presente Convenio, que estará integrada por 2 miembros de cada representación sindical firmante, e igual número total por cada representación empresarial, firmante del convenio colectivo.
2. La Comisión fija como sede de las reuniones el domicilio de APROSER.
3. La Comisión se reunirá, previa convocatoria de cualquiera de los componentes, mediante comunicación fehaciente (carta certificada, fax u otro medio acreditativo de la misma), al menos con siete días de antelación a la celebración de la reunión. A la comunicación se acompañará escrito donde se plantee de forma clara y precisa la cuestión objeto de interpretación.
4. Para que las reuniones sean válidas, previa convocatoria, tendrán que asistir a las mismas un número del 50 % de miembros por cada una de las representaciones.
5. La Comisión Paritaria tomará los acuerdos por mayoría simple de votos de cada una de las representaciones.
6. Expresamente se acuerda que, tendrá carácter vinculante el pronunciamiento de la Comisión Paritaria cuando las cuestiones derivadas de la interpretación o aplicación del presente Convenio, les sean sometidas por ambas partes, siempre que el pronunciamiento se produzca por unanimidad de los miembros asistentes a la Comisión Paritaria. Dicho pronunciamiento será incorporado en este texto del convenio siguiente, en virtud de la redacción que se acuerde en el momento de la negociación del mismo.
7. Son funciones de la Comisión Paritaria las siguientes:
  - a) Interpretación de la totalidad de los artículos de este Convenio.
  - b) Celebración de conciliación preceptiva en la interposición de conflictos colectivos que suponga la interpretación de las normas del presente Convenio.
  - c) Seguimiento de la aplicación de lo pactado.

---

## **CAPITULO II ORGANIZACIÓN DE TRABAJO.**

**ARTICULO 10.-** Principios Generales.- La organización práctica del trabajo, con sujeción a este Convenio Colectivo

Nacional y a la legislación vigente, es facultad de la Dirección de la Empresa.

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

**ARTICULO 11.-** Normas.- La organización del trabajo comprende las siguientes normas:

- a) La determinación y exigencia de una actividad y un rendimiento a cada trabajador.
- b) La adjudicación a cada trabajador del número de elementos o de la tarea necesaria correspondiente al rendimiento mínimo exigible.
- c) La fijación de normas de trabajo que garanticen la óptima realización y seguridad de los servicios propios de la actividad, estableciéndose el cuadro de premios y de sanciones adecuados al cumplimiento o incumplimiento de tales normas.
- d) La exigencia de atención, prudencia, pulcritud, vigilancia en ropas, enseres, útiles, armas, vehículos y demás elementos que componen el equipo personal, así como de las demás instalaciones y bienes análogos de la Empresa y de sus clientes.
- e) La movilidad y redistribución del personal de la Empresa, típicas de la actividad, mediante el establecimiento de los cambios de puestos de trabajo, desplazamientos y traslado que exijan las necesidades de la organización de la producción, de acuerdo con las condiciones pactadas en este Convenio.

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

- f) La fijación de una fórmula de cálculo de la retribución de forma clara y sencilla, de manera que los trabajadores puedan fácilmente comprenderla, incluso en los casos en que se aplique un sistema de remuneración con incentivos o primas.
- g) La realización de las modificaciones en los métodos de trabajo, distribuciones de personal, cambio de funciones, calificación profesional, retribuciones, sean con incentivos o sin él, cantidad y calidad de trabajo, razonablemente exigibles.
- h) El mantenimiento de las normas de organización de trabajo, tanto a nivel individual como colectivo, que emanan de este Convenio, a nivel individual incluso en los casos de disconformidad del trabajador, expresada a través de sus representantes, se mantendrán tales normas en tanto no exista resolución del conflicto por parte de la autoridad competente. A nivel de conflicto colectivo, el mantenimiento de la norma o normas que lo motiven quedará en suspenso hasta que se dicte la resolución por parte de la autoridad competente, sin perjuicio de la conciliación preceptiva prevista en el art.9º párrafo b) de este Convenio, excepto en los casos de urgencia o imperiosa necesidad que pongan en peligro la continuidad de la prestación de los servicios.

---

### **CAPITULO III PRESTACIÓN DEL TRABAJO.**

**ARTICULO 12.-** Formación.- Las partes firmantes asumen el contenido íntegro del Acuerdo de Adhesión al III Acuerdo Nacional Sobre Formación Profesional Continua de 19 de diciembre de 2000, suscrito entre las Organizaciones Patronales y Sindicales del Sector el 27 de marzo de 2001 y publicado en el B.O.E. de 19 de junio de 2001, comprometiéndose a realizar los actos necesarios para el fiel cumplimiento de ambos acuerdos.

Queda facultada la Comisión Mixta o Paritaria del III Acuerdo Nacional sobre Formación Profesional Continua del Sector

de Seguridad Privada, para desarrollar cuantas iniciativas sean necesarias y conducentes a la aplicación, tanto del citado Acuerdo como del Acuerdo Nacional sobre Formación Continúa.

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

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

Las empresas, que en virtud del referido Acuerdo Nacional se someten al procedimiento en él establecido, 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.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Se dividirá el número de servicios prestados entre siete, y la media resultante entre cuatro. La población es la referida a la ciudad donde se encuentra el centro de trabajo de la Empresa cedente del Servicio.

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

a) La cantidad resultante, que es la jornada mensual a subrogar, se dividirá entre 164 horas para el año 2002, 163 horas y 16 minutos para 2003 y 162 horas y 33 minutos para 2004, siendo el cociente de dicha operación el número de trabajadores que deben ser subrogados, multiplicado por la dotación del vehículo blindado.

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

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

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

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

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

-Contadores –Pagadores: La empresa que pierda un contrato de manipulación de efectivo (contaje) en favor de otra, ésta estará obligada a subrogarse a razón de 1 contador-pagador por cada importe de facturación perdida equivalente al coste de 1,25 de las retribuciones Fijas del Convenio del Anexo salarial de un Contador-Pagador. Para la designación de los trabajadores a subrogarse seguirá el mismo procedimiento que para los Vigilantes de Seguridad de Transporte de Fondos en el apartado B.3.c).

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.

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

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

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

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

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

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

c) Fotocopias de los TC1 y TC2, de cotización a la Seguridad Social, de los últimos tres meses, o período inferior si

procediera con acreditación de su pago.

- d) Fotocopia de los contratos de trabajo suscritos, cuando se hayan concertado por escrito así como fotocopia de todos los acuerdos o pactos de empresa que tengan los trabajadores afectados como condición más beneficiosa.
- e) Fotocopias de la Cartilla Profesional, Tarjeta de Identidad Profesional y, en su caso, Licencia de Armas.
- f) Cualquier otro documento que proceda o se requiera a estos efectos, necesario o preceptivo, por la adjudicataria entrante.

3. Deberá atender, como único y exclusivo obligado:

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

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

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

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

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

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

D) Subrogación de los Representantes de los Trabajadores.

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

- a) Que hubiera sido contratado expresamente por obra o servicio determinado para el centro afectado por la subrogación.
- b) Que haya sido elegido específicamente para representar a los trabajadores del Centro de Trabajo objeto de subrogación, siempre que afecte a toda la plantilla del Centro.
- c) Que la subrogación afecte a la totalidad de los trabajadores del art.18 grupo IV de la unidad productiva.

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

---

## **CAPITULO IV**

### **CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL.**

## **SECCIÓN 1. CLASIFICACIÓN SEGÚN LA PERMANENCIA.**

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

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

Este tipo de contrato quedará resuelto por las siguientes causas:

- Cuando se finalice la obra o el servicio.
- Cuando el cliente resuelva el contrato de arrendamiento de servicios, cualquiera que sea la causa, sin perjuicio de la figura de subrogación establecida en el artículo anterior, en el caso de que exista otra Empresa de Seguridad adjudicataria.
- Cuando el contrato de arrendamiento de servicios se resuelva parcialmente por el cliente, se producirá automáticamente una extinción parcial equivalente de los contratos de trabajo adscritos al servicio.

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

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

Será personal interino, aquél que se contrate para sustituir a otro de la Empresa con derecho a reserva del puesto de trabajo, durante su ausencia por incapacidad temporal, vacaciones, supuestos de excedencia especial del artículo 50 de este Convenio, cumplimiento de sanciones, etc.

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

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

**ARTICULO 16.-** Contratos Indefinidos.- A los efectos previstos en la Ley 63/1997, ambas partes acuerdan que los contratos de duración determinada suscritos a partir del 17 de mayo de 1998 pueden ser transformados en indefinidos en los términos establecidos en la citada Disposición o disposiciones que la sustituyan.

Será fijo en plantilla:

- a) El personal contratado por tiempo indefinido una vez haya superado el período de prueba.
- b) El personal eventual cuya relación contractual supere los topes de los distintos tipos de contratos temporales, de conformidad con lo establecido en la legislación vigente.
- c) El personal que, contratado para servicios determinados, siguiera prestando servicios en la Empresa terminados

aquéllos, o desarrollase servicios para los que no ha ya sido contratado.

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

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

## **SECCIÓN 2. CLASIFICACIÓN SEGÚN LA FUNCIÓN**

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

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

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

**ARTICULO 18.-** Clasificación General.- Durante 2002, en adelante, el personal que preste sus servicios en las Empresas comprendidas en este Convenio Colectivo se clasificará, por razón de sus funciones, en los grupos que a continuación se indican:

I. Personal directivo, titulado y técnico.

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

III. Personal de mandos intermedios.

IV. Personal operativo.

V. Personal de seguridad mecánico-electrónica.

VI. Personal de oficios varios.

VII. Personal subalterno.

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

a) Director General.

b) Director Comercial.

c) Director Administrativo.

d) Director Técnico.

e) Director de Personal.

f) Jefe de Personal.

g) Jefe de Seguridad.

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

i) Delegado Provincial - Gerente.

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

A) ADMINISTRATIVOS.-

a) Jefe de Primera.

b) Jefe de Segunda.

c) Oficial de Primera.

d) Oficial de Segunda.

e) Azafata.

f) Auxiliar.

g) Telefonista.

h) Aspirante.

B) TÉCNICOS Y ESPECIALISTAS DE OFICINA.-

a) Analista.

b) Programador de ordenador.

c) Operador-Grabador de Ordenador.

d) Delineante Proyectista.

e) Delineante.

C) PERSONAL DE VENTAS.-

a) Jefe de Ventas.

b) Técnico comercial.

c) Vendedor-Promotor.

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

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

IV. Personal Operativo.- Comprenden las siguientes categorías:

A) HABILITADO.-

- a) Vigilante de Seguridad de Transporte-Conductor y Vigilante de Seguridad de Transporte de Explosivos-Conductor.
- b) Vigilante de Seguridad de Transporte y Vigilante de Seguridad de Transporte de Explosivos.
- c) Vigilante de Seguridad.
- d) Vigilante de Explosivos.

B) NO HABILITADO.-

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

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

- a) Encargado.
- b) Ayudante Encargado.
- c) Revisor de Sistemas.
- d) Oficial de primera Mecánico-Electrónica.
- e) Oficial de segunda Mecánico-Electrónica.
- f) Oficial de tercera Mecánico-Electrónica.
- g) Especialista
- h) Aprendiz.

VI. Personal de Oficios Varios.- Comprenderá:

- a) Encargado.
- b) Oficial de Primera.
- c) Oficial de Segunda.
- d) Ayudante.
- e) Peón.
- f) Aprendiz.

VII. Personal Subalterno.- Lo integran:

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

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

- a) Director General.- Es quien con título adecuado o amplia preparación teórico-práctica, asume la dirección y responsabilidad de la Empresa, programando y controlando el trabajo en todas sus fases.
- b) Director Comercial.- Es quien con título adecuado o amplia preparación teórico-práctica asume la dirección y responsabilidad de las funciones mercantiles en su más amplio sentido y planifica, controla y programa la política comercial de la Empresa.
- c) Director Administrativo.- Es quien con título adecuado o con amplia preparación teórico-práctica asume la dirección y responsabilidad de las funciones administrativas en su más amplio sentido y planifica, programa y controla la administración de la Empresa.
- d) Director Técnico.- Es quien con título adecuado o amplia preparación teórico-práctica asume la dirección y responsabilidad del departamento técnico de la Empresa. aplicando sus conocimientos a la investigación, análisis y ejecución de actividades propias de sus conocimientos.
- e) Director de Personal.- Es quien con título adecuado o amplia preparación teórico-práctica asume la dirección y responsabilidad de las funciones relacionadas con la gestión de personal en su amplio sentido.
- f) Jefe de Personal.- El Jefe de Personal será el responsable del reclutamiento, selección y admisión del personal y de la planificación, programación, control y administración del personal de la Empresa.
- g) Jefe de Seguridad.- Es el Jefe Superior del que dependen los servicios de seguridad y el personal operativo de la

Empresa, y es el responsable de la preparación profesional de los trabajadores a su cargo.

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

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

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

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

a) Jefe de Primera.- Jefe de Primera es el que provisto o no de poderes limitados, está encargado y tiene la responsabilidad directa de la oficina de la Empresa.

Dependen de él diversas secciones administrativas, a las que imprime unidad. Lo será el Jefe de Compras, así como el Jefe de Ventas, responsables de los aprovisionamientos y compra de material y utillaje el primero y de la promoción comercial y captación de clientes para la Empresa el segundo, estando ambos bajo control e instrucción de la Dirección Comercial 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 personal o personas con quien deseen hablar, atiende las solicitudes de información o de entrevistas, concierta las mismas, las prepara en su aspectos formales y en general está encargada de las buenas relaciones entre los clientes y la Empresa; normalmente hablará dos idiomas, incluido el de origen.

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

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

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

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

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

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

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

C) PERSONAL DE VENTAS.-

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

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

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

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

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

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

## **ARTICULO 22.- Personal Operativo.-**

### **A) HABILITADO.**

A.1.- Personal Operativo Habilitado Adscrito a Servicios de Transporte de Fondos: La tripulación de cada Vehículo Blindado está compuesta por un Vigilante de Seguridad de Transporte-Conductor y dos Vigilantes de Seguridad de Transporte. Los Vigilantes de Seguridad, que esporádicamente, realicen funciones de Vigilante de Transporte o de Vigilante Conductor, percibirán las mismas retribuciones que los que ostentan tales categorías laborales, durante el tiempo que presten dichos servicios de transporte.

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

a.1) Conduce vehículos blindados.

b.1) Cuida del mantenimiento y conservación de los vehículos blindados. Asimismo cuida de las tareas de limpieza de los

mismos, dentro de las adecuadas instalaciones de la Empresa y con los medios adecuados o, en su defecto, en instalaciones del exterior, dentro de la jornada laboral.

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

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

e.1) Revisará diariamente los depósitos de 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.

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

b) Vigilante de Seguridad de Transporte.- Es el Vigilante que, con las atribuciones de su cargo, desarrolla su labor en el servicio de transporte y custodia de bienes y valores, haciéndose responsable a nivel de facturación de dichos valores cuando la misma le fuere asignada, teniendo que desempeñar la labor de carga y descarga de los mismos, colaborando con el Vigilante de Seguridad Conductor en las tareas de mantenimiento y limpieza del vehículo dentro de su jornada laboral. 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) 1.

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

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

a) Vigilante de Seguridad.- Es aquel trabajador mayor de edad, de nacionalidad española, que con aptitudes físicas e instrucción suficientes, sin antecedentes penales y buena conducta, y reuniendo cuantos requisitos exija la legislación vigente, realice las funciones descritas en la misma.

b) Vigilante de Explosivos.- Es aquel trabajador mayor de edad, de nacionalidad española, aptitudes psicofísicas necesarias e instrucción suficiente, sin antecedentes penales y buena conducta, y 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.
- 7) El acompañamiento, defensa y protección de personas determinadas, que no tengan la condición de Autoridades Públicas, impidiendo que sean objeto de agresiones o actos delictivos, siempre que estén debidamente facultados para dicha función de acuerdo con la legislación vigente.

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

#### B) NO HABILITADO.-

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

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

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

#### Funciones:

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

2º. 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.

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

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

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

- a) Encargado.- Es el trabajador que procediendo de los operarios de oficio, dirige y vigila los trabajos que tenga asignados, estando a las órdenes directas del personal directivo, titulado o técnico, ejerciendo funciones de mando sobre el personal a sus órdenes y que se ocupa de la debida ejecución práctica de los trabajadores, responsabilizándose de los mismos.
- b) Ayudante de Encargado.- Es el trabajador que, procediendo de los operarios de oficio y bajo las órdenes directas del Encargado o del personal directivo, titulado o técnico, ejerciendo funciones de mando sobre el personal a sus órdenes y que se ocupa de la debida ejecución práctica de los trabajos, responsabilizándose de los mismos.
- c) Revisor de Sistemas.- Es aquel trabajador, que con conocimientos teóricos y prácticos en materia de vigilancia, seguridad y/o sistemas de alarma y seguridad, tiene como misión principal entre otros, la de inspeccionar el funcionamiento, conservación, reparación, renovación y asesoramiento sobre dichos sistemas y mecanismos.
- d) Oficial de 1. Mecánico-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 2. 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 3. 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.
- 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) 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.

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

- a) Encargado.- Es el trabajador que, procediendo de los operarios de oficio, dirige y vigila los trabajos que tenga asignados, estando a las órdenes directas del personal directivo, titulado o técnico ejerciendo funciones de mando sobre el personal a sus órdenes y que se ocupa de la debida ejecución práctica de los trabajos, responsabilizándose de los mismos.
- b) Oficial.- Es el operario que, habiendo realizado el aprendizaje de un oficio determinado, realiza con iniciativa y responsabilidad todas o algunas tareas laborales propias del mismo con rendimiento correcto, determinado que en aquel caso lo será de primera y en éste de segunda.
- c) Ayudante.- Es el operario encargado de realizar tareas concretas que no constituyen labor calificada de oficio o que bajo la inmediata dependencia de un oficial colabora en funciones propias de éste bajo su responsabilidad.
- d) Peón.- Es el operario mayor de dieciocho años encargado de realizar tareas para cuya ejecución se requiere únicamente la aportación de esfuerzo y atención, sin la exigencia de práctica operativa alguna.

e) 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 sí o, a través de otro, alguno de los oficios clásicos.

#### **ARTICULO 25.- Personal Subalterno.-**

a) Conductor.- Es aquel trabajador que estando en posesión del permiso de conducir adecuado al vehículo a utilizar desempeña las funciones de mensajería, transporte de material o de personal.

b) Ordenanza.- Es el trabajador mayor de 18 años que, con elementales conocimientos y responsabilidad, se le encomiendan recados, cobros, pagos, recepción y entrega de las correspondencia y documentos, pudiendo realizar en oficinas tareas de índole elemental por orden específica de sus superiores.

c) Almacenero.- Es el trabajador subalterno encargado de facilitar los pedidos del personal al almacén llevando el control de sus existencias.

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

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

---

### **CAPITULO V INGRESOS.**

**ARTICULO 26.- Normas Generales.-** Para el ingreso del personal comprendido en el presente Convenio Colectivo se observarán, sin excepción, las normas legales vigentes en materia de contratación y generales de colocación, así como las especiales que correspondan. En el concurso-oposición, el personal de la Empresa perteneciente a otro grupo o categoría tendrá preferencia, en igualdad de condiciones, para ocupar las plazas vacantes. Tendrán derecho preferente, también para ocupar plazas de ingreso, en igualdad de méritos, aquellos trabajadores que hayan desempeñado en la Empresa funciones de carácter eventual, interino o temporal a satisfacción de aquélla. En todo este proceso deberá intervenir la representación de los trabajadores de acuerdo con la Normativa vigente.

**ARTICULO 27.- Condiciones.-** Las condiciones para ingresar en las Empresas a que se refiere el presente Convenio Colectivo, en lo referente al personal con la condición de Vigilante de Seguridad y sus especialidades, deberán acomodarse preceptivamente a las normas que al efecto exigen las disposiciones legales vigentes.

**ARTICULO 28.- Contratos.-** Los contratos que celebren las Empresas para servicio determinado, eventual, interino y temporal, y cualquier otro que la Norma permita deberán ser por escrito, haciendo constar los requisitos y circunstancias que exija la legislación vigente, en materia de empleo, y en especial la mención expresa del servicio para que se contrata, la causa de la eventualidad en los contratos eventuales, incluyendo la condición determinante de la resolución del contrato de trabajo, el motivo de la interinidad y el nombre del sustituido y finalmente la duración del contrato, en los supuestos que corresponda.

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

Personal Directivo, Titulado y Técnico: Seis meses.

Personal de Seguridad Mecánico-Electrónica: Dos meses.

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

Personal Operativo: Dos meses, en los que existirá un período de adiestramiento de quince días, susceptible de ser reducido previo informe del Comité de Seguridad y Salud. 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.

**ARTICULO 30.-** Reconocimiento Médico.- El personal de la Empresa vendrá obligado a someterse, a la iniciación de la prestación, a examen médico, entregándose una copia al interesado.

---

## **CAPITULO VI**

### **ASCENSOS, PROVISIÓN DE VACANTES, PLANTILLAS Y ESCALAFONES.**

**ARTICULO 31.-** Ascensos y provisión de vacantes.- Las vacantes de categoría superior que se originen en la Empresa, salvo amortización de la plaza, se cubrirán en igualdad de condiciones con las personas ajenas o por personal del censo de la Empresa. de acuerdo con las normas siguientes:

A) Libre designación.- Serán de libre designación de la Empresa las personas que deban ocupar vacantes entre el personal directivo, titulado, técnico, jefes (incluidos el de tráfico, de cámara, de vigilancia), encargado general e inspectores.

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

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

Para acceder al cambio de categoría del Grupo IV (Personal Operativo), la antigüedad mínima será de dos años, además de reunir los requisitos del apartado B) anterior, sin perjuicio de lo establecido en el último párrafo del artículo 22 A) de este Convenio.

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

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

\* Exámenes psicotécnicos.

\* Examen teórico de formación básica.

\* Examen teórico de formación específica.

\* Exámenes prácticos.

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

Para establecer el orden de preferencia de los candidatos que hayan superado las pruebas de aptitud se sumará a la calificación global obtenida por cada uno de ellos (base de 0 a 10) los puntos que resulten de aplicar:

- Por cada año de antigüedad en la empresa:

0,20 puntos, con un máximo de dos puntos.

- Premios por actos heroicos y meritorios registrados en su expediente personal: máximo 1 punto).

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

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

**ARTICULO 32.-** Las Empresas sujetas al presente Convenio deberán contar al menos con un 60% de fijos en plantilla, durante la vigencia del presente Convenio y en cada uno de los años.

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

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

Para controlar dichos porcentajes se constituye una Comisión Mixta Empresa - Trabajadores con las más amplias facultades que en derecho puedan existir y cuya composición será de una persona por cada Sindicato miembro de la Comisión Negociadora 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.

**ARTICULO 33.-** Escalafones.- Las Empresas deberán confeccionar y mantener el escalafón general de su personal, como mínimo deberá figurar en el mismo los datos correspondientes a todos y cada uno de sus trabajadores, con el detalle que sigue:

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

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

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

**ARTICULO 34.-** Asignación de categoría a los puestos de trabajo.- En el plazo de dos meses, a contar desde la publicación del presente Convenio Colectivo, todas las Empresas afectadas deberán establecer un cuadro de categorías profesionales, si no tuvieran, de acuerdo con las normas establecidas en el capítulo IV de este Convenio.

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

---

## **CAPITULO VII**

### **LUGAR DE TRABAJO, TRASLADOS Y CAMBIOS DE PUESTO.**

**ARTICULO 35.-** Lugar de Trabajo.- Dadas las especiales circunstancias en que se realiza la prestación de los servicios de seguridad y vigilancia, la 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, 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, Villanueva, 2 oficina 11.

**ARTICULO 36.-** Desplazamientos.- Cuando un trabajador tenga que desplazarse por necesidad del servicio fuera de la localidad, entendida en los términos del Artículo 35 donde habitualmente presta sus servicios o cuando salga de la localidad para la que haya sido contratado, tendrá derecho al percibo de dietas 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, durante 2002 a razón de 31 pesetas el kilómetro (0,19 €). En los años 2003 y 2004 se revisarán en el IPC real del 2002 y 2003, respectivamente.

**ARTICULO 37.-** Importe de las Dietas.- El importe de las dietas acordadas en este Convenio Colectivo será:

2.002 €

1.241 7.46 Pesetas cuando el trabajador tenga que hacer una comida fuera de su localidad.

2.288 13.75 Pesetas cuando el trabajador tenga que hacer dos comidas fuera de su localidad.

2.099 12.62 Pesetas cuando el trabajador tenga que pernoctar y desayunar.

4.194 25.21 Pesetas cuando el trabajador tenga que pernoctar fuera de su localidad y realizar dos comidas. Si el desplazamiento fuera superior a siete días, el importe de la dieta completa será de 3.334 pesetas (20.04 €) a partir del octavo día, durante el año 2002.

Las cantidades antes señaladas experimentarán en los años sucesivos de vigencia de este Convenio Colectivo (2003 y 2004) las revalorizaciones correspondientes a los I.P.C. real al 31 de diciembre de los años 2002 y 2003, respectivamente.

**ARTICULO 38.-** Traslados.- Los traslados del personal serán aquellos desplazamientos fuera de la localidad de origen que exijan o impliquen cambio de residencia, y podrán estar determinados por alguna de las siguientes causas:

1. Petición del trabajador y/o permuta. 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; previo el procedimiento legal correspondiente.

El traslado no dará derecho a dietas.

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

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

Los traslados realizados por mutuo acuerdo se 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 deberá autorizarlo la Autoridad 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.

---

## **CAPITULO VIII**

### **TRABAJOS DE CATEGORÍA SUPERIOR E INFERIOR.**

**ARTICULO 39.-** Las Empresas, en caso de necesidad, podrán exigir de sus trabajadores la realización de trabajos de

categoría superior con el salario que corresponda a la nueva categoría, reintegrándose a su antiguo puesto cuando cese la causa del cambio.

Este cambio no podrá tener una duración superior a tres meses ininterrumpidos, debiendo el trabajador reintegrarse a su antiguo puesto y categoría al finalizar aquel período. Si el trabajador ocupara el puesto de categoría superior durante doce meses alternos consolidará el salario de dicha categoría a partir de ese momento, sin que ello suponga necesariamente la creación de un puesto de trabajo de esa categoría.

Estas consolidaciones no son aplicables a los casos de sustitución por incapacidad temporal o licencia, en cuyos casos la realización de trabajos de categoría superior cesará en el momento en que se reincorpore a su puesto de trabajo al sustituido.

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

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

---

## **CAPITULO IX**

### **CAUSAS DE EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.**

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

En el caso de cese por voluntad del trabajador, el personal directivo, titulado y técnico deberá preavisar su baja con una antelación no inferior a dos meses. El personal administrativo o de mando intermedio, el personal operativo, subalterno y de oficios varios, con quince días hábiles de antelación. La falta de cumplimiento del preaviso llevará consigo la pérdida de los salarios correspondientes a quince días hábiles sin la cantidad correspondiente a las partes proporcionales de dicho período. 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 afectado 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.

---

## **CAPITULO X**

### **JORNADA DE TRABAJO, DESCANSOS Y VACACIONES.**

**ARTICULO 41.-** Jornada de Trabajo.- La jornada de trabajo, para el año 2002, será de 1.804 horas anuales de trabajo efectivo en cómputo mensual a razón de 164 horas por mes. Para 2003, 1796, a razón de 163 horas y 16 minutos y para 2004, 1788 a razón de 162 horas y 33 minutos. No obstante, las Empresas, de acuerdo con la Representación de los Trabajadores podrán establecer fórmulas alternativas para el cálculo de la jornada mensual a realizar.

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

Igualmente, aquellas Empresas con sistemas de trabajo específico tales como entidades de crédito en donde no sea posible tal compensación, podrán acordar con los representantes de los trabajadores otros cómputos distintos a los establecidos en este artículo.

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,
- b) en el trabajo a turnos.

Los trabajadores de vigilancia y transporte que prestan sus servicios en Cajas de Ahorro y Bancos, en jornada continuada de 8,30 a 16,45 horas, como mínimo, tendrán derecho por día trabajado en ese horario a una ayuda alimentaria que deberá ser pactada entre la Dirección de cada Empresa y los Representantes de los Trabajadores, no pudiendo pactar, en ningún caso, cantidades inferiores a 500 Ptas. (3,01 €). Para dichos trabajadores, la jornada será de 1.804 horas de trabajo efectivo en cómputo anual.

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

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

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

Las jornadas de trabajo o calendario laboral para el Transporte de Fondos y manipulado, se fijarán 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 constarán los días laborables, festivos de cada Comunidad, así como la hora de entrada y quedando garantizada la jornada diaria que se pacte. Cada trabajador recibirá copia de su calendario anual.

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

**ARTICULO 42.-** Horas extraordinarias.- Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada ordinaria establecida en el artículo 42 de este Convenio Colectivo.

Durante el Año 2.002 regirán los siguientes importes:

- 1) Para Vigilante de Seguridad con arma y Vigilante de Seguridad de Explosivos 1.135 Ptas. (6.82 €).
- 2) Para el Vigilante de Seguridad sin arma 1.004 Ptas. (6.03 €).

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

Cuando un Vigilante de Seguridad realiza parte de su trabajo con arma y parte sin arma, realizando horas extraordinarias,

las horas realizadas con arma se deben computar en primer lugar como jornada ordinaria, abonando el plus de peligrosidad hasta el máximo de la jornada. Las horas extras que excedan de este máximo realizado con arma, se abonarán a precio de hora extra.

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

Horas Extraordinarias.



El valor asignado a las denominadas en la tabla "horas festivas" será aplicable a las horas extraordinarias que se realicen en los días de descanso del trabajador, en los supuestos previstos en el art. 47 del R. D. 2001/1983, declarado vigente por el R.D. 1561/1995, de 21 de septiembre, y el exceso en los festivos, no domingos, en que le corresponda prestar servicio, salvo para los Vigilantes de Seguridad que prestan el servicio con arma o sin ella y a los Vigilantes de Seguridad de Explosivos, cuyo importe se encuentra unificado de acuerdo con lo expuesto anteriormente.

Para los años 2003 y 2004, el importe de las Horas Extraordinarias será el siguiente:

	2003				2004			
	Laborables		Festivas		Laborables		Festivas	
	Ptas.	€	Ptas.	€	Ptas.	€	Ptas.	€
Vigilante de Seguridad con arma	1.158	6,96	1.158	6,96	1.181	7,10	1.181	7,10
Vigilante de Seguridad sin arma	1.104	6,64	1.104	6,64	1.181	7,10	1.181	7,10
Vigilante de Explosivos	1.158	6,96	1.158	6,96	1.181	7,10	1.181	7,10
Vigilante de Seguridad Conductor y	1.240	7,45	1.635	9,83	1.265	7,60	1.668	10,02
Vigilante de Seguridad de Explosivos Conductor								
Vigilante de Seguridad de Transportes y Vigilante de Seguridad de Transporte de Explosivos	1.158	6,96	1.507	9,06	1.181	7,10	1.537	9,24
Contadores Pagadores	816	4,90	1.023	6,15	832	5,00	1.044	6,27
Resto de Personal	IPC real al 31/12/02				IPC real al 31/12/03			

Si bien la realización de horas extraordinarias es de libre aceptación del trabajador, cuando se inicie un servicio de vigilancia o de conducción de caudales, deberá proseguir hasta su conclusión o la llegada del relevo. El período de tiempo que exceda de la jornada ordinaria de trabajo se abonará como horas extraordinarias.

**ARTICULO 43.-** Modificación de Horario.- Cuando por necesidades del servicio las Empresas precisen la modificación de los horarios establecidos, podrán cambiarlos de conformidad con el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores

**ARTICULO 44.-** Descanso anual compensatorio.- Dadas las especiales características de la actividad y el cómputo de jornada establecida en el Art. 42, los trabajadores afectados por el presente Convenio, adscritos a los servicios y cuya jornada diaria sea igual o superior a ocho horas, tendrán derecho a un mínimo de 96 días naturales de descanso anual,

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

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

Cuando excepcionalmente y por necesidades del servicio no pudiera darse el descanso compensatorio por concurrir los supuestos previstos en el art. 47 del R.D. 2001/83 declarado vigente por el R.D. 1561/95, de 21 de septiembre, se abonará dicho día con los valores mencionados en el artículo 43.

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 8.678 ptas.( 52,16 €) en el 2002, o en su defecto, a opción del trabajador, de un día de descanso compensatorio, cuando así lo permita el servicio. Dicha compensación económica será revalorizada, en los años 2003 y 2004, en el I.P.C. real del año 2002 y 2003, respectivamente.

**ARTICULO 45.-** Vacaciones.- Todos los trabajadores disfrutarán vacaciones retribuidas, con arreglo a las condiciones siguientes:

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

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

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

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

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

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

---

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

**ARTICULO 46.-** Licencias.- Los trabajadores regidos por este Convenio Colectivo tendrán derecho al disfrute de licencias sin pérdida de la retribución, en los casos y con la duración que a continuación se indican en días naturales:

- a) Matrimonio del trabajador, 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 o fallecimiento de cónyuge, hijo,

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, tendrá derecho a un día para asistir al bautizo.

h) Un día de permiso por Primera Comunión de un hijo o nieto.

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

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

**ARTICULO 48.-** Excedencia.- Las excedencias serán de dos clases voluntaria y especial.

La excedencia voluntaria es la que deberá concederse por la Dirección de la Empresa para la atención de motivos particulares del trabajador que la solicite, que habrá de hacerlo en los plazos de preaviso establecidos en el artículo 41 de este Convenio, al comienzo de efectos de la misma.

Será requisito indispensable para tener derecho a tal excedencia el haber alcanzado en la Empresa una antigüedad no inferior a 1 año. La excedencia podrá concederse por un mínimo de 6 meses y un máximo de cinco años.

Durante el tiempo de excedencia quedarán en suspenso los derechos laborales del excedente, así como sus obligaciones, dejando de percibir todas sus remuneraciones y ni siéndole computable el tiempo de excedencia a ningún efecto.

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

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

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

**ARTICULO 49.-** Dará lugar a excedencia especial alguna de las siguientes circunstancias:

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

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

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

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

5°.La retirada temporal del carné de conducir al Vigilante Conductor, fuera de la jornada de trabajo, por sentencia o sanción administrativa como consecuencia de actos calificados como imprudencia. Durante el tiempo que dure la privación del permiso de conducir.

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

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

Al personal en situación de excedencia especial se le reservará su puesto de trabajo y se le computará, a efectos de antigüedad, el tiempo de excedencia, aunque no se le abonará la retribución de ningún tipo.

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

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

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

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

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

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

---

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

**ARTICULO 51.-** Seguridad y Salud.- Las partes firmantes manifiestan su compromiso formal con la Seguridad y Salud

de los trabajadores, establecido como objetivo la protección de los mismos frente a los riesgos derivados del trabajo. Para la consecución de dicho objetivo es necesario el establecimiento y planificación de una Gestión Preventiva en la Empresa.

Dicha Gestión Preventiva se enmarcará en el ámbito de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y demás Disposiciones de desarrollo que la complementen, así como las que pudieran promulgarse en sustitución de éstas.

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.

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, podrá los medios necesarios para que aquél sea sometido a reconocimiento médico especial y específico, que contribuya a poder diagnosticar las causas y efectos y facilitar el tratamiento adecuado, obligándose al trabajador a colaborar con el equipo médico facultativo para cuantos reconocimientos, análisis y tratamientos sean necesarios. Durante el tiempo que duren los reconocimientos, análisis o tratamiento, la Empresa se obliga a abonar al trabajador el 100% del salario, siempre que medie situación de I.T.

b) Protección a la Maternidad :

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

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

c) Coordinación de Actividades Empresariales :

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

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

---

**CAPITULO XIII**  
**FALTAS Y SANCIONES.**

**ARTICULO 52.-** Faltas del personal.- Las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencias e intenciones, en leves, graves y muy graves.

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

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

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

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

3°. No notificar, con carácter previo, la ausencia al trabajo y no justificar, 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.

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

1°. El cometer tres faltas leves en el período de un trimestre, excepto en la puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que hubiera mediado sanción comunicada por escrito.

2°. Más de cuatro faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en el período de un mes superior a los diez minutos o hasta cuatro faltas superiores a quince minutos cada una de ellas.

3°. La falta de asistencia al trabajo de un día en el período de un mes, sin causa justificada. Será muy grave si de resultas de la ausencia se causare grave perjuicio a la Empresa.

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

trabajo o público se reputará muy grave.

5°.La suplantación de la personalidad de un compañero al fichar o firmar, sancionándose tanto al que fecha como otros como a este último.

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

7°.La simulación de enfermedad o accidente y no entregar el parte de baja oficial 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.

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

1°.La reincidencia en comisión de falta grave en el período de seis meses, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que hubiese mediado sanción.

2°.Más de doce faltas no justificadas de puntualidad cometidas en el período de seis meses o treinta en un año, aunque hayan sido sancionadas independientemente.

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

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

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

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

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

8°.La embriaguez probada, vistiendo el uniforme.

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

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

11°. La participación directa o indirecta en la comisión de un delito calificado como tal en las leyes penales y la retirada del título o la licencia de armas para los Vigilantes de Seguridad.

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

13°. La disminución voluntaria y continuada del rendimiento.

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

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

16°. El abuso de autoridad.

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

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

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

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

21°. Exigir o pedir por sus servicios remuneración o premios de terceros, cualquiera que sea la forma o pre-texto 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.

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

### **1.- Por falta leve:**

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

### **2.- Por falta grave:**

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

### **3.- Por falta muy grave:**

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

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

**ARTICULO 57.-** Prescripción.- La facultad de las Empresas para imponer sanciones, que deberá ejercitarse siempre por escrito salvo amonestación verbal, del que deberá acusar recibo y firmar el enterado el sancionado o, en su lugar, dos testigos, caso de negarse a ello, prescribirá en las faltas leves a los diez días; en las graves a los veinte días, y en las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

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

---

## **CAPITULO XIV PREMIOS.**

**ARTICULO 59.-** Con el fin de recompensar la conducta, el rendimiento, laboriosidad y demás cualidades sobresalientes del personal, las Empresas otorgarán a sus trabajadores, individual o colectivamente, los premios que en esta sección se establecen.

Se considerarán motivos dignos de premio:

- a) Actos heroicos.
- b) Actos meritorios.
- c) Espíritu de servicio.
- d) Espíritu de fidelidad.
- e) Afán de superación profesional.
- f) Se retribuirán con un premio en metálico de 12'02 Euros (2.000 pesetas) al 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 éstas mismas.

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

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

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

Las recompensas que se establecen para premiar los actos descritos podrán consistir en:

- 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 productor ejemplar, Medalla de Trabajo y otros distintivos.
- e) Cancelación de notas desfavorables en el expediente.

Excepción hecha de las felicitaciones, la concesión de los premios antes consignados se hará por la Dirección de 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.

---

## **CAPITULO XV**

### **PRESTACIONES SOCIALES.**

**ARTICULO 60.-** Seguro colectivo de accidentes.- Las Empresas afectadas por este Convenio Colectivo suscribirán pólizas de seguro colectivo a favor de todos y cada uno de sus trabajadores por un capital de 4.500.000 pesetas (27.045'54 €) por muerte y 5.7000.000 pesetas (34.257,69 €) por incapacidad permanente total, absoluta y gran invalidez derivadas de accidentes sea o no laboral excepto los producidos en competiciones deportivas oficiales de vehículo de motor. Su efecto cubrirá las veinticuatro horas del día y durante todo el año.

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

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

**ARTICULO 61.-** Ayudas hijos minusválidos.- Las Empresas abonarán a los trabajadores con hijos minusválidos la cantidad de 93'79 Euros (15.606 pesetas) mensuales, por hijo de esta condición como complemento y con independencia de la prestación que la Seguridad Social le tenga reconocida, en su caso, en concepto de ayuda para minusválidos, entendiéndose como tales los así definidos en la legislación aplicable.

En los años 2003 y 2004, esta cantidad se revalorizará en el I.P.C. real del 2002 y 2003, respectivamente.

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

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

- a) Incapacidad Transitoria en caso de accidente laboral:

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

b) Incapacidad Transitoria en caso de enfermedad o accidente no laboral:

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

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

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

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

b.5) Del 60 en adelante, 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.

---

## **CAPITULO XVI**

### **DERECHOS SINDICALES.**

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

La reserva de horas legalmente establecida será computada anualmente. El cómputo de las horas será por años naturales y, en caso de elecciones que no coincidan con el año completo, serán las que correspondan proporcionalmente desde la fecha del inicio del mandato hasta el 31 de diciembre del primer año, y el último desde el 1.1 a la fecha de finalización del mismo. A petición escrita de los Comités de Empresa o Delegados de personal, podrán acumularse las horas de los representantes de los trabajadores que así lo deseen, en uno o varios de ellos, sin rebasar el tope legal; esta acumulación se realizará en cómputo anual, siempre que sea comunicada a la Empresa en el primer trimestre del año, o en su caso durante el primer trimestre de mandato, o bien a partir de tres meses desde la firma del presente Convenio. La utilización será por jornadas completas en los casos de Comités de nueve o más miembros, excepto en el turno de tarde, que si no se solicitara por jornada completa. coincidirá con el inicio de la jornada y por el tiempo necesario.

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

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

De 150 a 750 trabajadores: uno

De 751 a 2.000 trabajadores: dos

De 2.001 a 5.000 trabajadores: tres

De 5001 en adelante: cuatro

El número de trabajadores a que se refiere la escala anterior es por empresa o grupo de empresas en actividad de este sector, si éste fuera el sistema de organización, considerándose a éstos 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 que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorros a la que debe ser transferida dicha cantidad. Las Empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año.

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

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

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

Las empresas, o Grupos de Empresas concederán un crédito horario anual de 1.804 horas en el año 2.002, 1.796 en el 2.003 y 1.788 en el 2.004 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 a nivel nacional, en la empresa o Grupo.

No obstante lo antes expuesto, tal crédito anual se establecerá proporcionalmente en aquellas Empresas o Grupos de Empresas en que existan un mínimo de 8 y menos de 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.

---

## **CAPITULO XVII RETRIBUCIONES.**

**ARTICULO 64.-** Disposición General.- Las retribuciones del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo estarán constituidas por el salario base y los complementos del mismo y corresponde a la jornada normal a que se refiere el Artículo 42 del presente Convenio.

El pago del salario se efectuará por meses vencidos, hasta el día 5 de cada mes.

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

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

- a) Sueldo base.
- b) Complementos.

**1º. Personales:**

- Antigüedad.

**2º. De puestos de trabajo:**

- Peligrosidad.
- Plus escolta.
- Plus de vehículo blindado.
- Plus de actividad.
- Plus de responsable de equipo de vigilancia o de transporte.
- Plus de trabajo nocturno.
- Plus de Radioscopia Aeroportuaria.
- Plus de Fines de Semana y festivos - Vigilancia.
- Plus de Residencia de Ceuta y Melilla.

**3º. Cantidad o calidad de trabajo:**

- Horas extraordinarias.

**4º. De vencimiento superior al mes:**

- Gratificación de Navidad.
- Gratificación de Julio.
- Beneficios.

**5º. Indemnizaciones o suplidos:**

- Plus de Distancia y Transporte.
- Plus de Mantenimiento de Vestuario.

**ARTICULO 67.-** Sueldo base.- Se entenderá por sueldo base la retribución correspondiente, en cada una de las categorías

profesionales a una actividad normal, durante la jornada de trabajo fijada en este Convenio.

El sueldo base se considerará siempre referido a la jornada legal establecida en este Convenio. Si por acuerdo particular de la Empresa con sus operarios se trabajará la jornada con horario restringido el sueldo base será divisible por horas, abonándose el que corresponda, que en ningún caso podrá ser inferior al correspondiente a cuatro horas.

**ARTICULO 68.-** Complemento personal de antigüedad.- Todos los trabajadores, sin excepción de categorías, disfrutarán además de su sueldo, aumentos por años de servicio.

Se establece un nuevo régimen de devengo del Complemento Personal de Antigüedad, de acuerdo con las siguientes reglas:

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

**Trienios.**



Categoría	1996	1997	1998	1999
1.1	1.00	1.00	1.00	1.00
1.2	1.00	1.00	1.00	1.00
1.3	1.00	1.00	1.00	1.00
1.4	1.00	1.00	1.00	1.00
1.5	1.00	1.00	1.00	1.00
1.6	1.00	1.00	1.00	1.00
1.7	1.00	1.00	1.00	1.00
1.8	1.00	1.00	1.00	1.00
1.9	1.00	1.00	1.00	1.00
2.0	1.00	1.00	1.00	1.00
2.1	1.00	1.00	1.00	1.00
2.2	1.00	1.00	1.00	1.00
2.3	1.00	1.00	1.00	1.00
2.4	1.00	1.00	1.00	1.00
2.5	1.00	1.00	1.00	1.00
2.6	1.00	1.00	1.00	1.00
2.7	1.00	1.00	1.00	1.00
2.8	1.00	1.00	1.00	1.00
2.9	1.00	1.00	1.00	1.00
3.0	1.00	1.00	1.00	1.00
3.1	1.00	1.00	1.00	1.00
3.2	1.00	1.00	1.00	1.00
3.3	1.00	1.00	1.00	1.00
3.4	1.00	1.00	1.00	1.00
3.5	1.00	1.00	1.00	1.00
3.6	1.00	1.00	1.00	1.00
3.7	1.00	1.00	1.00	1.00
3.8	1.00	1.00	1.00	1.00
3.9	1.00	1.00	1.00	1.00
4.0	1.00	1.00	1.00	1.00
4.1	1.00	1.00	1.00	1.00
4.2	1.00	1.00	1.00	1.00
4.3	1.00	1.00	1.00	1.00
4.4	1.00	1.00	1.00	1.00
4.5	1.00	1.00	1.00	1.00
4.6	1.00	1.00	1.00	1.00
4.7	1.00	1.00	1.00	1.00
4.8	1.00	1.00	1.00	1.00
4.9	1.00	1.00	1.00	1.00
5.0	1.00	1.00	1.00	1.00
5.1	1.00	1.00	1.00	1.00
5.2	1.00	1.00	1.00	1.00
5.3	1.00	1.00	1.00	1.00
5.4	1.00	1.00	1.00	1.00
5.5	1.00	1.00	1.00	1.00
5.6	1.00	1.00	1.00	1.00
5.7	1.00	1.00	1.00	1.00
5.8	1.00	1.00	1.00	1.00
5.9	1.00	1.00	1.00	1.00
6.0	1.00	1.00	1.00	1.00
6.1	1.00	1.00	1.00	1.00
6.2	1.00	1.00	1.00	1.00
6.3	1.00	1.00	1.00	1.00
6.4	1.00	1.00	1.00	1.00
6.5	1.00	1.00	1.00	1.00
6.6	1.00	1.00	1.00	1.00
6.7	1.00	1.00	1.00	1.00
6.8	1.00	1.00	1.00	1.00
6.9	1.00	1.00	1.00	1.00
7.0	1.00	1.00	1.00	1.00
7.1	1.00	1.00	1.00	1.00
7.2	1.00	1.00	1.00	1.00
7.3	1.00	1.00	1.00	1.00
7.4	1.00	1.00	1.00	1.00
7.5	1.00	1.00	1.00	1.00
7.6	1.00	1.00	1.00	1.00
7.7	1.00	1.00	1.00	1.00
7.8	1.00	1.00	1.00	1.00
7.9	1.00	1.00	1.00	1.00
8.0	1.00	1.00	1.00	1.00
8.1	1.00	1.00	1.00	1.00
8.2	1.00	1.00	1.00	1.00
8.3	1.00	1.00	1.00	1.00
8.4	1.00	1.00	1.00	1.00
8.5	1.00	1.00	1.00	1.00
8.6	1.00	1.00	1.00	1.00
8.7	1.00	1.00	1.00	1.00
8.8	1.00	1.00	1.00	1.00
8.9	1.00	1.00	1.00	1.00
9.0	1.00	1.00	1.00	1.00
9.1	1.00	1.00	1.00	1.00
9.2	1.00	1.00	1.00	1.00
9.3	1.00	1.00	1.00	1.00
9.4	1.00	1.00	1.00	1.00
9.5	1.00	1.00	1.00	1.00
9.6	1.00	1.00	1.00	1.00
9.7	1.00	1.00	1.00	1.00
9.8	1.00	1.00	1.00	1.00
9.9	1.00	1.00	1.00	1.00
10.0	1.00	1.00	1.00	1.00

b) A partir del 01/01/97 los aumentos a que hubiere lugar por este concepto de Complemento de Antigüedad consistirán en Quinquenios, cuyo valor para el año 2002 se indica a continuación.

**Quinquenios.**



Categoría	1996	1997	1998	1999
1.1	1.00	1.00	1.00	1.00
1.2	1.00	1.00	1.00	1.00
1.3	1.00	1.00	1.00	1.00
1.4	1.00	1.00	1.00	1.00
1.5	1.00	1.00	1.00	1.00
1.6	1.00	1.00	1.00	1.00
1.7	1.00	1.00	1.00	1.00
1.8	1.00	1.00	1.00	1.00
1.9	1.00	1.00	1.00	1.00
2.0	1.00	1.00	1.00	1.00
2.1	1.00	1.00	1.00	1.00
2.2	1.00	1.00	1.00	1.00
2.3	1.00	1.00	1.00	1.00
2.4	1.00	1.00	1.00	1.00
2.5	1.00	1.00	1.00	1.00
2.6	1.00	1.00	1.00	1.00
2.7	1.00	1.00	1.00	1.00
2.8	1.00	1.00	1.00	1.00
2.9	1.00	1.00	1.00	1.00
3.0	1.00	1.00	1.00	1.00
3.1	1.00	1.00	1.00	1.00
3.2	1.00	1.00	1.00	1.00
3.3	1.00	1.00	1.00	1.00
3.4	1.00	1.00	1.00	1.00
3.5	1.00	1.00	1.00	1.00
3.6	1.00	1.00	1.00	1.00
3.7	1.00	1.00	1.00	1.00
3.8	1.00	1.00	1.00	1.00
3.9	1.00	1.00	1.00	1.00
4.0	1.00	1.00	1.00	1.00
4.1	1.00	1.00	1.00	1.00
4.2	1.00	1.00	1.00	1.00
4.3	1.00	1.00	1.00	1.00
4.4	1.00	1.00	1.00	1.00
4.5	1.00	1.00	1.00	1.00
4.6	1.00	1.00	1.00	1.00
4.7	1.00	1.00	1.00	1.00
4.8	1.00	1.00	1.00	1.00
4.9	1.00	1.00	1.00	1.00
5.0	1.00	1.00	1.00	1.00
5.1	1.00	1.00	1.00	1.00
5.2	1.00	1.00	1.00	1.00
5.3	1.00	1.00	1.00	1.00
5.4	1.00	1.00	1.00	1.00
5.5	1.00	1.00	1.00	1.00
5.6	1.00	1.00	1.00	1.00
5.7	1.00	1.00	1.00	1.00
5.8	1.00	1.00	1.00	1.00
5.9	1.00	1.00	1.00	1.00
6.0	1.00	1.00	1.00	1.00
6.1	1.00	1.00	1.00	1.00
6.2	1.00	1.00	1.00	1.00
6.3	1.00	1.00	1.00	1.00
6.4	1.00	1.00	1.00	1.00
6.5	1.00	1.00	1.00	1.00
6.6	1.00	1.00	1.00	1.00
6.7	1.00	1.00	1.00	1.00
6.8	1.00	1.00	1.00	1.00
6.9	1.00	1.00	1.00	1.00
7.0	1.00	1.00	1.00	1.00
7.1	1.00	1.00	1.00	1.00
7.2	1.00	1.00	1.00	1.00
7.3	1.00	1.00	1.00	1.00
7.4	1.00	1.00	1.00	1.00
7.5	1.00	1.00	1.00	1.00
7.6	1.00	1.00	1.00	1.00
7.7	1.00	1.00	1.00	1.00
7.8	1.00	1.00	1.00	1.00
7.9	1.00	1.00	1.00	1.00
8.0	1.00	1.00	1.00	1.00
8.1	1.00	1.00	1.00	1.00
8.2	1.00	1.00	1.00	1.00
8.3	1.00	1.00	1.00	1.00
8.4	1.00	1.00	1.00	1.00
8.5	1.00	1.00	1.00	1.00
8.6	1.00	1.00	1.00	1.00
8.7	1.00	1.00	1.00	1.00
8.8	1.00	1.00	1.00	1.00
8.9	1.00	1.00	1.00	1.00
9.0	1.00	1.00	1.00	1.00
9.1	1.00	1.00	1.00	1.00
9.2	1.00	1.00	1.00	1.00
9.3	1.00	1.00	1.00	1.00
9.4	1.00	1.00	1.00	1.00
9.5	1.00	1.00	1.00	1.00
9.6	1.00	1.00	1.00	1.00
9.7	1.00	1.00	1.00	1.00
9.8	1.00	1.00	1.00	1.00
9.9	1.00	1.00	1.00	1.00
10.0	1.00	1.00	1.00	1.00

Para los años 2003 y 2004, los anteriores importes de quinquenios se incrementarán en el IPC real del 2002 y 2003, respectivamente.

c) La acumulación de los incrementos salariales por antigüedad que resultaren aplicables en régimen tanto de trienios

como quinquenios, no podrán en ningún caso, suponer más del 10 % del Salario Base a los 5 años, del 25% a los 15 años, del 40% a los 20 años y del 60%, como máximo, a los 25 o más años.

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

**a) Peligrosidad.-** El personal operativo y de mandos intermedios que por el especial cometido de su función esté obligado por disposición legal a llevar un arma de fuego, percibirá mensualmente, por éste concepto, el complemento salarial señalado en el Anexo Salarial de este Convenio.

1º. 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 Salarial de este Convenio.

2º. Los Vigilantes de Seguridad de Vigilancia cuando realicen servicio con arma de fuego reglamentaria percibirán un plus de peligrosidad de 20.546 ptas. (123,48 €) al mes o un precio por hora de 125 ptas. (0,75 €), con un máximo de 164 horas al mes en 2002, 163 horas y 10 minutos en 2003 y 162 horas 33 minutos en 2004. En la mensualidad correspondiente a vacaciones, así como en las pagas extraordinarias, percibirán la parte proporcional devengada durante los doce últimos meses.

**b) Plus escolta.-** El personal descrito en el art. 22 A "c", cuando realice las funciones establecidas en el apartado 7 del citado precepto, percibirá, como mínimo por tal concepto, la cantidad de 30.000,- Ptas. (180,30 €) mensuales como complemento.

**c) Plus de Vehículo Blindado o de Explosivos.-** Dicho plus se abonará a los Vigilantes de Seguridad de Transporte Conductores, a los Vigilantes de Seguridad de Transporte, así como a los Vigilantes Conductores y de Transporte de Explosivos, en atención a las funciones típicas de su categoría, definidas en el artículo 22 de este Convenio Colectivo, cuyo importe figura en las tablas de retribución del Anexo.

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

**e) Plus de Responsable de Equipo de Vigilancia o de Transporte.-** Se abonará al trabajador que, además de realizar las tareas propias de su categoría, desarrolla una labor de coordinación, distribuyendo el trabajo e indicando cómo realizarlo, confeccionando los partes oportunos, anomalías o incidencias que se produzcan en los servicios en ausencia del Inspector u otro Jefe, teniendo la responsabilidad de un equipo de personas. El personal que ejerza funciones de responsable de equipo percibirá un plus por tal concepto, de un diez por ciento del sueldo base establecido en este Convenio, que corresponda a su categoría, en tanto las tenga asignadas y las realice.

**f) 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 170 pesetas (1,02 €) por hora efectiva de trabajo, con un máximo mensual de 27.880 pesetas (167,56 €). Este complemento no será abonable en las gratificaciones extraordinarias ni en la mensualidad de vacaciones.

Se exigirá, como requisito previo para acceder a este puesto de trabajo, que el trabajador acredite haber realizado un curso de formación específico sobre el uso y funcionamiento de la Radioscopia 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.

En los años siguientes de negociación del presente convenio (2003 y 2004), los anteriores pluses a), b), c), d), e) y f), se incrementarán en el IPC real de los años 2002 y 2003 respectivamente.

**g) Plus de Trabajo Nocturno.-** Se fija un plus de Trabajo Nocturno por hora trabajada. De acuerdo con el Art. 42 del presente Convenio Colectivo, se entenderá por trabajo nocturno el comprendido entre las veintidós horas y las seis horas

del día siguiente. Si las horas trabajadas en jornada nocturna fueran de cuatro o más horas, se abonará el plus correspondiente a la jornada trabajada, con máximo de ocho horas.

Para el período comprendido entre el 1 de Enero y el 31 de Diciembre de 2002 cada hora nocturna trabajada se abonará con los valores que se indican en la siguiente tabla:

### Horas Nocturnas.



Horario	1ª Hora	2ª Hora	3ª Hora	4ª Hora
00:00 - 04:00	1,10	1,10	1,10	1,10
04:00 - 08:00	0,66	0,66	0,66	0,66
08:00 - 12:00	0,66	0,66	0,66	0,66
12:00 - 16:00	0,66	0,66	0,66	0,66
16:00 - 20:00	0,66	0,66	0,66	0,66
20:00 - 24:00	1,10	1,10	1,10	1,10
<b>Total</b>	<b>4,40</b>	<b>4,40</b>	<b>4,40</b>	<b>4,40</b>

**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 de 110 ptas. (0,66 €) durante los sábados, domingos o festivos. A efectos de computo será a partir de las 00'00 horas del sábado a las 24'00 del domingo y en los festivos de las 00'00 horas a las 24'00 horas de dichos días trabajados. 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.

Para los años 2003 y 2004 los anteriores pluses g) y h), se incrementará en el IPC real del año 2002 y 2003 más un punto, respectivamente.

**i) Plus de Residencia de Ceuta y Melilla.-** Se abonará un Plus mensual de Residencia equivalente al 25% del Salario Base de su categoría a los trabajadores que residan en las provincias de Ceuta y Melilla. Dicho plus no será abonable en las gratificaciones extraordinarias de Navidad, Julio y Beneficios, y no podrá ser absorbido o compensado 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.

**ARTICULO 70.-** Complemento de cantidad o calidad de trabajo, Horas extraordinarias.- Respecto a las horas extraordinarias se estará a lo dispuesto en el artículo 43 del presente Convenio Colectivo y en el artículo 35 del Estatuto de los trabajadores.

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

**1º.-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 y por los mismos conceptos, incluyendo el complemento personal de Antigüedad, así como la parte proporcional del Plus de Peligrosidad correspondiente al tiempo trabajado con armas durante su devengo.

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

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

**2º.-GRATIFICACIÓN DE BENEFICIOS.-** Todos los trabajadores de las Empresas de Seguridad sujetas a este Convenio, cualquiera que sea la modalidad de su contrato de trabajo, tendrá el derecho al percibo, en concepto de beneficios, de una cantidad equivalente a una mensualidad de la columna de "total", correspondiente al anexo del año anterior al del mes del percibo, incluyendo antigüedad, así como la parte proporcional del plus de peligrosidad correspondiente al tiempo trabajado con armas durante su devengo.

La participación en beneficios se devengará anualmente del 1 de Enero al 31 de Diciembre, y se abonará, por años vencidos, entre el 13 y el 15 de Marzo del año siguiente. Los trabajadores que al 31 de Diciembre lleven menos de un año al servicio de la Empresa o que cesen durante el año, tendrán derecho igualmente a percibir la parte proporcional correspondiente al tiempo trabajado, ya que su devengo se computará por años naturales.

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

**a) Plus de Distancia y Transporte.-** Se establece como compensación a los gastos de desplazamiento y medios de transporte dentro de la localidad, así como desde el do-micilio a los centros de trabajo y su regreso. Su cuantía, en cómputo anual de 176.400 ptas. (1.060,19 €) para 2002 , y para los años 2003 y 2004 el IPC real del año 2002 y 2003 respectivamente, y redistribuida en quince pagas, se establece en la columna correspondiente en el Anexo Salarial.

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

**ARTICULO 73.-** Cuantía de las Retribuciones.- La cuantía de las retribuciones y sus conceptos, aplicables a partir del 1 de enero al 31 de diciembre de 2002, para las distintas categorías, es la que figura en las tablas del ANEXO salarial del presente Convenio Colectivo.

Con respecto al personal de Transporte de Fondos, se acuerda la anticipación al 1/1/2002 en lugar del 1/7/2002, de la inclusión del denominado "Plus Euro" en las anteriores tablas de retribuciones, así como el IPC previsto para el año 2002, y se acepta mantener el normal desarrollo del reparto del Euro y recogida de la moneda antigua.

En consecuencia, la inclusión del denominado "Plus Euro" en las anteriores tablas de retribuciones, libera a las empresas afectadas del abono del mismo a partir del 1/1/2002, quedando en aquéllas subsumido.

En los incrementos de las tablas de retribución del Anexo salarial de todas las categorías, quedan incluidos y compensados los posibles efectos que pudieran derivarse de la cláusula de revisión salarial establecida en el art. 76 del Convenio para el año 2001, por lo que aquéllas son definitivas para el año 2002.

Para los años 2003 y 2004, el total de la tabla de retribuciones para todas las categorías, con efectos de 1 de enero de cada

uno de los años 2003 y 2004, tendrá los incrementos del IPC real del 2002 y 2003, respectivamente.

Para realizar los incrementos previstos, ambas partes acuerdan reunirse a través de la Comisión Paritaria de seguimiento del Convenio, tan pronto sean conocidos los I.P.C. reales correspondientes a los años 2002 y 2003 para determinar las retribuciones de los años 2003 y 2004, así como la distribución y la confección de las tablas y la revisión del resto de conceptos según lo previsto en el presente convenio.

**ARTICULO 74.-** Pacto de Repercusión en Precios y Competencia Desleal.- Ambas representaciones hacen constar expresamente que las condiciones económicas pactadas en este Convenio tendrán repercusión en los precios de los servicios.

Se considerará competencia desleal, con las consecuencias derivadas en la legislación vigente las ofertas comerciales realizadas por las Empresas que sean inferiores a los costes del presente Convenio. A estos efectos se estimaran costes mínimos repercutibles los siguientes:

	2002			
	V. Seguridad sin arma		V. Seguridad con arma	
	Ptas.	€	Ptas.	€
Costes convenio	1.844	11,08	2.060	12,38
Coste hora nocturna:	182	1,09	182	1,09
Coste hora fin de semana o festivo	149	0,90	149	0,90
Antigüedad:				
c/ Trienios .....	54	0,32	54	0,32
c/ Quinquenios ..	48	0,29	48	0,29

Estos costes, en los que no está incluido el IVA, se actualizarán anualmente por parte de la Comisión Paritaria de Seguimiento del Convenio para los años 2003 y 2004.

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

**ARTICULO 75.-** Uniformidad.- Las Empresas facilitarán cada dos años al personal operativo las siguientes prendas de uniforme: tres camisas de verano, tres camisas de invierno, una corbata, dos chaquetillas, dos pantalones de invierno y dos pantalones de verano.

-Igualmente se facilitará cada año un par de zapatos.

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

-Las demás prendas de equipo se renovarán cuando se deterioren.

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

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

**ARTICULO 76.-** Premio de vinculación.- Las empresas abonarán a los trabajadores que al cumplir las edades que a continuación se relacionan, y acepten la propuesta de aquéllas de causar baja en las mismas, un premio de vinculación por el importe que se indica seguidamente:

EDAD	PESETAS	€
60	950.000	5.709'61
61	900.000	5.409'11
62	850.000	5.108'60
63	800.000	4.808'10

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

**ARTICULO 77.-** Jubilación anticipada a los 64 años.- En virtud del Real Decreto 1194/85 de 17 de Julio, ambas partes acuerdan la jubilación forzosa de los trabajadores, afectados por el presente Convenio, a los 64 años o más de edad, extinguiéndose el contrato de trabajo, a tenor de lo previsto en el artículo 49.6 del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

**ARTICULO 78.-** Contrato de Relevo.- Se acuerda por ambas partes que las disposiciones establecidas para el contrato de relevo en la legislación vigente sean de aplicación en el ámbito de este Convenio.

**ARTICULO 79.-** Asistencia Jurídica.- Las Empresas afectadas por el presente Convenio, asumirán la asistencia legal a aquellos trabajadores que en calidad de acusados o denunciantes se vean incurso en procesos penales instruidos por ocasión de acciones realizadas en el cumplimiento de las funciones encomendadas por la Empresa, todo ello de acuerdo con lo previsto en el artículo 47 apartado d), y ello siempre que hayan comunicado tal situación en los dos días hábiles siguientes a la recepción de la primera comunicación.

**ARTICULO 80.-** Las Empresas que cuenten con personal del Grupo V, del artículo 18 (personal de Seguridad Mecánico - Electrónica), si procediesen a subcontratar sus servicios con personal ajeno a la Empresa, no podrán, en ningún caso, reducir su plantilla de trabajadores como consecuencia de dicha subcontratación. Todo ello, con la finalidad de garantizar los puestos de trabajo existentes y en detrimento de su sustitución por personal ajeno al presente Convenio Colectivo.

**ARTICULO 81.-** Póliza de Responsabilidad Civil.- Las Empresas adscritas al presente Convenio vendrán obligadas a suscribir Póliza de Seguro de Responsabilidad Civil por importe de al menos veintidós millones, con los efectos y consecuencias comprendidas en la Ley del Contrato de Seguro.

**ARTICULO 82.-** Concurrencia de Convenios.- El presente convenio colectivo tiene voluntad de regular las condiciones de trabajo para todas las Empresas y sus trabajadores incluidos en el Sector de Seguridad Privada: por tanto, todos los contenidos establecidos en este Convenio se aplicarán a todas las Empresas y trabajadores de este Sector.

Por todo ello, los Convenios de Empresa que se puedan pactar, en concurrencia con el presente, sea cual sea su ámbito de

aplicación y eficacia, debería, como mínimo, respetar todas y cada una de las condiciones de trabajo pactadas en este Convenio Nacional, considerándose nulas todas y cada de las condiciones que no respeten el mínimo establecido en el presente Convenio Colectivo Nacional del Sector de Seguridad Privada.

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

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

**ARTÍCULO 83.-** Inaplicación de Tablas Salariales.- Los porcentajes de incremento salarial establecidos en este convenio no serán de necesaria u obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten, objetiva y fehacientemente, situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los tres ejercicios anteriores. Asimismo, se tendrán en cuenta las previsiones de viabilidad para el año en curso.

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

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

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

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

---

### **DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.**

#### **Derecho de Preferencia al Uso de Arma.**

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

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

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

---

### **DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA.**

Se acuerda incluir como nueva categoría, a partir del 1.1.2004, al Guarda Particular de Campo en sus distintas especialidades (Pesca Marítima, Caza, etc.), contratados por Empresas de Seguridad Privada, al que se le asignarán las retribuciones propias del Vigilante de Seguridad con Arma.

---

### **DISPOSICIÓN FINAL ÚNICA.**

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

**Publicado en el BOE el : 20/02/02.  
Numero 44.**