

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

10326 *Resolución de 14 de septiembre de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Sinergias de Vigilancia y Seguridad, SA.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa «Sinergias de Vigilancia y Seguridad, S. A.» (Código de Convenio n.º 90102252012015), que fue suscrito con fecha 29 de junio de 2015, de una parte, por los designados por la dirección de la empresa en representación de la misma y, de otra, por los delegados de personal en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 14 de septiembre de 2015.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «SINERGIAS DE VIGILANCIA Y SEGURIDAD, S. A.»

CAPÍTULO I

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*

El presente Convenio colectivo establece las bases para las relaciones entre la empresa de vigilancia y seguridad privada «Sinergias de Vigilancia y Seguridad, S.A.», y sus trabajadores, en las actividades que se especifican en el artículo 2 de este Convenio.

Artículo 2. *Ámbito funcional, personal y territorial.*

1. Están incluidas en el campo de aplicación de este Convenio, todas las actividades de prestación de servicios de vigilancia y protección de cualquier clase de locales, bienes o personas, fincas rústicas, fincas de caza –en cuanto a los distintos aspectos del régimen cinegético– y de los establecimientos de acuicultura y zonas marítimas protegidas con fines pesqueros, así como servicios de escolta, transporte o traslado con los medios y vehículos adecuados, depósito y custodia, manipulación y almacenamiento de caudales, fondos, valores, joyas, explosivos y otros bienes y objetos valiosos que precisen vigilancia y protección.

2. Quedan igualmente incluidos en el ámbito del Convenio aquellos servicios de vigilancia y protección que se presten mediante distribución, instalación y mantenimiento de sistemas electrónicos, visuales, acústicos o instrumentales.

3. El presente Convenio afecta a todos los trabajadores y trabajadoras que presten sus servicios por cuenta de la empresa «Sinergias de Vigilancia y Seguridad, S.A.». El ámbito de aplicación es estatal, nacional.

4. Las normas contenidas en el presente Convenio colectivo se aplicarán a los trabajadores de «Sinergias de Vigilancia y Seguridad, S.A.», en los siguientes ámbitos:

Ámbito territorial: A todos los trabajadores del territorio nacional español, que está sometido en su ámbito de aplicabilidad.

Ámbito personal: A todos aquellos trabajadores de la entidad «Sinergias de Vigilancia y Seguridad, S.A.», a los que resulte de aplicación en relación al ámbito de representatividad de los firmantes.

Artículo 3. *Vigencia.*

El presente Convenio entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de julio de 2015 y mantendrá su vigencia hasta el 30 de junio de 2025, con independencia de la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Artículo 4. *Prórroga y procedimiento de denuncia.*

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

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

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

Artículo 5. *Vinculación a la totalidad.*

El articulado del presente Convenio forma un conjunto unitario e indivisible.

Artículo 6. *Comisión Paritaria de vigilancia, interpretación y desarrollo del Convenio.*

1. Se constituye una Comisión Paritaria para la interpretación y aplicación del presente Convenio, que estará integrada en su composición en la misma proporción y representación que la Comisión negociadora del texto, de acuerdo con el criterio de la condición de firmantes del texto final del mismo, excluyéndose en consecuencia a los no firmantes. Esta comisión creará procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir.

2. La Comisión fija como sede de las reuniones, así como domicilio a efectos de notificaciones, la sede de la empresa sita en la calle Obispo Rabadán, número 32, de Las Palmas de Gran Canaria.

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 que la componen.

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.

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.

Las partes convienen someterse al Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos para la resolución de las discrepancias que surgen en el seno de las deliberaciones de la Comisión Paritaria.

Artículo 7. Principio de igualdad.

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

Todas las referencias en el texto del Convenio a «trabajador» o «empleado», «trabajadores» o «empleados», «operario» u «operarios», se entenderán efectuadas indistintamente a las personas, hombre o mujer, que trabajan en la empresa comprendida en el artículo 2.

En desarrollo de la citada Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, la empresa, junto con los interlocutores sociales legalmente constituidos, elaborarán y firmarán un plan de igualdad que se aprobará por el Comité Intercentros, una vez constituido conforme a lo previsto en el presente Convenio, con el objetivo de respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral.

CAPITULO II

Organización del trabajo

Artículo 8. Principios generales.

1. La organización del trabajo de cada uno de los centros, dependencias y unidades de la empresa es facultad exclusiva de la dirección de la misma, de acuerdo con lo previsto en el presente.

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

- a) Crear, modificar, trasladar o suprimir centros de trabajo
- b) Adscribir a los trabajadores a las tareas, turnos y centros de trabajo necesarios en cada momento.
- c) Determinar la forma de prestación del trabajo en todos sus aspectos: Relaciones con la clientela, uniformes, impresos, etc.
- d) Definir los rendimientos mínimos correspondientes a cada puesto de trabajo
- e) Cualesquiera otras necesarias para el buen funcionamiento del servicio.

2. El empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad humana.

3. Asimismo, residirá en la empresa la organización del trabajo a cuyos efectos la misma podrá:

1. Determinar y exigir un rendimiento o resultado de cada trabajador que deberá plantear por escrito.

2. Premiar o sancionar al trabajador conforme al presente Convenio.
3. Fijar y realizar modificaciones en los métodos de trabajo, distribuciones de personal, cambio de funciones, calificación profesional, cantidad y calidad de trabajo.
4. Mantener las normas de organización de trabajo, tanto a nivel individual como colectivo, incluso en los casos de disconformidad del trabajador, expresada a través de sus representantes legales. Las normas establecidas por la empresa se mantendrán en tanto no exista resolución del conflicto por parte de la autoridad competente.

Artículo 9. *Comunicaciones con los trabajadores.*

Los trabajadores deberán facilitar a la empresa una dirección de correo electrónico a fin de que le sean participadas cuantas comunicaciones se estimen por la empresa. A través de dicho correo se remitirán los cuadrantes horarios así como cualquier otra indicación e instrucción para el desempeño del trabajo; no podrá ningún trabajador reclamar el abono de horas o desplazamiento para la retirada de los cuadrantes horarios u otra documentación.

Las notificaciones efectuadas mediante correo electrónico serán vinculantes. El «dies a quo», en el cómputo de los plazos en las comunicaciones efectuadas mediante correo electrónico se fijará a las 24 horas desde el envío al correo designado. El trabajador deberá mantener su ficha de datos actualizada con tal circunstancia. Los plazos se contarán en días naturales.

Artículo 10. *Ordenadores y correos electrónicos.*

1. El uso de ordenadores personales propiedad de los trabajadores y trabajadoras queda expresamente prohibida en el puesto de trabajo, salvo autorización expresa por parte de la empresa en función de las necesidades del puesto.

2. Queda igualmente prohibida la utilización de ordenadores de empresa para uso particular, o con fines distintos de los derivados de la relación laboral (chatear, realizar compras personales, consultas de páginas ajenas al trabajo desempeñado en la empresa, etc.); al igual que aquellos otros medios de comunicación de los que se dota al servicio). Estos últimos quedan reservados al uso que se establezca en cada caso y se prohíbe cualquier otro uso o modificación que no esté autorizado.

3. En su caso, cuando existan indicios de uso ilícito o abusivo por parte de un empleado/a, la empresa podrá realizar las comprobaciones oportunas y, si fuera preciso, realizará una auditoría en el equipo del empleado o en los sistemas que ofrecen el servicio, que se efectuará en horario laboral y en presencia de algún representante de los trabajadores y trabajadoras o de la organización sindical que proceda, en caso de afiliación, si el empleado lo desea, con respecto a la dignidad e intimidad del empleado.

4. La empresa tomará las medidas disciplinarias oportunas en caso del mal uso de los ordenadores y correos electrónicos.

CAPÍTULO III

Prestación del trabajo

Artículo 11. *Confidencialidad.*

El carácter confidencial de la prestación del servicio hace especialmente exigible que los trabajadores sujetos a este Convenio colectivo mantengan con especial rigor los secretos e información relativos a la explotación y negocios de su empresa y de aquéllas a las que presten servicios; y no emplearla en beneficio propio o de terceros, todo ello de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.

Artículo 12. *Sistema de resolución de conflictos.*

Para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando la Comisión Paritaria no pueda solucionar las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores alcanzando un acuerdo, las partes recurrirán a los procedimientos de mediación y arbitraje establecidos en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico que fuesen de aplicación, concretamente, en el V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales, a través del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje.

CAPÍTULO IV

Clasificación del personal

Sección 1.ª Clasificación según la permanencia

Artículo 13. *Contratación temporal.*

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

Será personal contratado para obra o servicio determinado aquél cuya misión consista en atender la realización de una obra o servicio determinado dentro de la actividad normal de la Empresa. Los contratos celebrados por obra o servicio determinado tendrán una duración máxima de tres años.

Este tipo de contrato quedará resuelto por las siguientes causas:

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

A efectos de la determinación de los trabajadores afectados por esta situación será el Comité Intercentros quien mediante informe motivado exprese los contratos que deban extinguirse.

Será personal eventual aquel que ha sido contratado por la Empresa con ocasión de prestar servicios para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aún tratándose de la actividad normal de la Empresa, (tales como servicios de vigilancia), o el realizado para ferias, concursos-exposiciones, siempre que la duración máxima de estos contratos no será superior a seis meses en un plazo de doce meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

Será personal interino, aquel que se contrate para sustituir a otro trabajador de la empresa con derecho a reserva del puesto de trabajo, durante su ausencia por incapacidad temporal, vacaciones, supuestos de excedencia especial, cumplimiento de sanciones, etc.

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

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

Artículo 14. *Contrato Indefinido.*

Será fijo en plantilla:

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

Artículo 15. *Normas generales.*

Las clasificaciones del personal consignadas en el presente Convenio colectivo son meramente enunciativas, no limitativas y no suponen la obligación de tener provistas todas las plazas grupos, categorías y puestos enumerados, si las necesidades y volumen de la empresa no lo requieren. En este aspecto será informada la representación de los trabajadores.

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

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

Artículo 16. *Clasificación general.*

Los trabajadores y trabajadoras se encuadrarán en grupos profesionales, pudiendo ser asignados a cualquiera de las funciones relacionadas con el citado grupo al que pertenecen, siempre que cuenten con la formación y habilitación necesaria para ello. El cambio de función dentro del mismo grupo profesional no tendrá la consideración de modificación sustancial de condiciones ni de movilidad funcional, pudiendo ser aplicado por la empresa siempre que existan necesidades para ello.

Los grupos profesionales de la empresa son los siguientes:

Artículo 17. *Clasificación general.*

El personal que preste sus servicios en las empresas comprendidas en este Convenio colectivo se clasificará en los siguientes grupos profesionales:

- Grupo profesional 1. Personal directivo, titulado y técnico.
- Grupo profesional 2. Personal administrativo, técnico de oficinas y de ventas.
- Grupo profesional 3. Personal de mandos intermedios.
- Grupo profesional 4. Personal operativo.
- Grupo profesional 5. Personal de seguridad mecánico-electrónica.
- Grupo profesional 6. Personal de oficios varios.
- Grupo profesional 7. Personal subalterno.

Grupo profesional 1. Personal directivo, titulado y técnico. En este grupo se comprenden los siguientes niveles funcionales:

- a) Director general.
- b) Director comercial.
- c) Director administrativo.
- d) Director técnico.
- e) Director de personal.
- f) Jefe de personal.
- g) Jefe de seguridad.
- h) Titulado de grado superior y titulado de grado medio. Técnico de prevención de grado superior.
- i) Delegado provincial-gerente.

Grupo profesional 2. Personal administrativo, técnico de oficina y ventas. En este grupo se comprenden los siguientes subgrupos profesionales:

- A) Administrativos.
- B) Técnicos y especialistas de oficina.
- C) Personal de Ventas.

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

- A) Administrativos:
 - a) Jefe de primera.
 - b) Jefe de segunda.
 - c) Oficial de primera.
 - d) Oficial de segunda.
 - e) Azafata/o.
 - f) Auxiliar.
 - g) Telefonista.
 - h) Aspirante.
- B) Técnicos y especialistas de oficina.
 - a) Analista.
 - b) Programador de ordenador.
 - c) Operador-grabador de ordenador.
 - d) Técnico de formación y técnico de prevención de grado intermedio.
 - e) Delineante proyectista.
 - f) Delineante.
- C) Personal de Ventas.
 - a) Jefe de ventas.
 - b) Técnico comercial.
 - c) Vendedor-promotor.

Grupo profesional 3. Personal de mandos intermedios. En este grupo se comprenden los siguientes niveles funcionales:

- a) Jefe de tráfico.
- b) Jefe de vigilancia.
- c) Jefe de servicios.
- d) Jefe de cámara o tesorería de manipulado.
- e) Inspector (de vigilancia, de tráfico, de servicios).
- f) Coordinador de servicios.
- g) Supervisor de CRA.

Grupo profesional 4. Personal operativo. En este grupo se comprenden los siguientes subgrupos profesionales:

- A) Habilitado.
- B) No Habilitado.

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

- A) Habilitado:
 - a) Vigilante de seguridad de transporte-conductor.
 - b) Vigilante de seguridad de transporte de explosivos-conductor.
 - c) Vigilante de seguridad de transporte.
 - d) Vigilante de seguridad de transporte de explosivos.
 - e) Vigilante de seguridad.
 - f) Vigilante de explosivos.
 - g) Escolta.
 - h) Guarda particular de campo (pesca marítima, caza, etc.).
- B) No Habilitado:
 - a) Contador-pagador.
 - b) Operador de central receptora de alarmas.

Grupo profesional 5. Personal de seguridad mecánico-electrónica. Comprende los siguientes niveles funcionales:

- a) Encargado.
- b) Ayudante de encargado.
- c) Revisor de sistemas.
- d) Oficial de primera mecánico-electrónica.
- e) Oficial de segunda mecánico-electrónica.
- f) Oficial de tercera mecánico-electrónica.
- g) Especialista.
- h) Operador de soporte técnico.
- i) Aprendiz.

Grupo profesional 6. Personal de oficios varios. Comprende los siguientes niveles funcionales:

- a) Oficial de primera.
- b) Oficial de segunda.
- c) Ayudante.
- d) Peón.
- e) Aprendiz.

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

- a) Conductor.
- b) Ordenanza.
- c) Almacenero.
- d) Limpiador/a.

Artículo 18. *Personal directivo, titulado y técnico.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 19. *Personal administrativo.*

A) Administrativos:

a) Jefe de Primera.—Jefe de Primera es el que provisto o no de poderes limitados, está encargado y tiene la responsabilidad directa de la oficina de la Empresa. Dependen de él diversas secciones administrativas, a las que imprime unidad. Lo será el Jefe de Compras, responsable del aprovisionamiento y compra de material y utillaje, estando bajo control e instrucción de la Dirección Administrativa de la Empresa.

b) Jefe de Segunda.—Es quien provisto o no de poder limitado, está encargado de orientar, sugerir y dar unidad a la sección o dependencia administrativa que tenga a su cargo, así como de distribuir los trabajos entre el personal que de él depende.

c) Oficial de Primera.—Es el empleado que actúa bajo las órdenes de un jefe y tiene a su cargo un trabajo determinado que requiere un cálculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas.

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

e) Azafata/o.—Es la persona mayor de dieciocho años, encargada de recibir a los clientes, proporcionar la información que soliciten, anunciarles y conducirles ante la persona o personas con quien deseen hablar, atiende las solicitudes de información o de

entrevistas, concierta las mismas, las prepara en su aspectos formales y en general está encargada de las buenas relaciones entre los clientes y la Empresa; normalmente hablará dos idiomas, incluido el de origen.

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

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

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

B) Técnicos y especialistas de oficina:

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

1. Cadena de operaciones a seguir.
2. Documentos a obtener.
3. Diseño de los mismos.
4. Ficheros a tratar: su definición.
5. Puesta a punto de las aplicaciones.

b) Programador de Ordenador.—Le corresponde:

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

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

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

d. Documentar el manual de consola.

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

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

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

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

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

C) Personal de ventas:

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

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

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

CAPÍTULO V

Condiciones generales de ingreso

Artículo 20. *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.

Artículo 21. *Condiciones de ingreso.*

Las condiciones para ingresar en la empresa, en lo referente al personal con la condición de vigilante de seguridad, guarda particular de campo, y las especialidades de ambos, deberán acomodarse preceptivamente a las normas que al efecto exigen las disposiciones legales vigentes.

Artículo 22. *Contratos.*

Los contratos que celebren 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.

Artículo 23. *Período de prueba.*

Podrán concertarse por escrito un período de prueba, durante el cual cualquiera de las partes podrá rescindir, por escrito, el contrato sin necesidad de alegar justa causa, sin preaviso y sin indemnización alguna. El periodo de prueba no podrá exceder del siguiente tiempo, según la categoría profesional:

Personal directivo, titulado y técnico: Seis meses. Personal de seguridad mecánico-electrónica: Dos meses.

Personal cualificado: Administrativos, mandos intermedios y de oficios varios: Tres meses.

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

Personal no cualificado: Quince días laborales.

CAPÍTULO VI

Lugar de trabajo, traslados y cambios de puesto

Artículo 24. *Lugar de trabajo.*

1. 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.

2. A estos efectos, se entenderá por localidad tanto al municipio de que se trate como a las concentraciones urbanas o industriales que se agrupen alrededor del mismo y que

formen con aquél una macro concentración urbana o industrial, aunque administrativamente sean municipios distintos, siempre que estén comunicados por medios de transportes públicos a intervalos no superiores a una hora de la entrada y/o salida de los trabajadores.

3. El personal de la empresa que desempeñe tareas de vigilancia, podrá ser cambiado de un centro de trabajo a otro, de acuerdo con las facultades expresadas; dentro de una misma localidad, destinado a ser posible, para cada lugar de trabajo, a aquellos trabajadores del servicio de seguridad y vigilancia que residan más cerca de aquél.

4. Los trabajos realizados dentro de la zona definida como localidad no darán lugar a dietas para ninguno de los trabajadores de la empresa incluida en el ámbito de aplicación del presente Convenio colectivo.

CAPÍTULO VII

Trabajos de categoría superior o inferior

Artículo 25. Movilidad funcional.

1. La empresa, en caso de necesidad, podrá exigir de sus trabajadores la realización de trabajos propios de un grupo profesional superior al suyo, con el salario que corresponda a dicho grupo, reintegrándose el trabajador a su antiguo puesto cuando cese la causa del cambio.

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

3. Estas consolidaciones no son aplicables a los casos de sustitución por Incapacidad Temporal o licencia, en cuyos casos la realización de trabajos de un grupo profesional superior cesará en el momento en que se reincorpore a su puesto de trabajo el sustituido.

4. El trabajador que realice por motivos de autentica necesidad funciones de categoría inferior a la suya, conservará el salario de su grupo profesional, todo ello atendiendo a lo regulado en el artículo 39 del ET. Esta situación no podrá ser superior a tres meses de duración.

5. La movilidad entre puestos de trabajo del mismo grupo profesional será libre y estará sujeta al poder ordinario de dirección de la empresa.

6. En todo caso, la movilidad funcional de los trabajadores habrá de realizarse tomando en consideración sus titulaciones académicas y/o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la su dignidad. Asimismo, la movilidad de los trabajadores que consista en la realización de labores propias de un grupo profesional distinto del que le corresponde estará sujeta a las razones organizativas y/o técnicas que así lo justifiquen.

CAPÍTULO VIII

Causas de extinción del contrato de trabajo

Artículo 26. Cese de la relación laboral.

1. El cese de los trabajadores en la empresa tendrá lugar por cualquiera de las causas previstas en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente.

2. 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.

3. El personal administrativo o de mando intermedio, el personal operativo, y el subalterno y de oficios varios, con quince días hábiles de antelación.

4. 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 las pagas extraordinarias de dicho período.

5. Si el preaviso se hubiera efectuado en periodo hábil inferior a los quince días hábiles previstos, la pérdida de los salarios correspondientes será proporcional al periodo hábil no preavisado.

6. El preaviso deberá ejercitarse siempre por escrito y la empresa estará obligada a suscribir el acuse de recibo.

7. La falta de preaviso por parte de la empresa con quince días de antelación, en casos de finalización del contrato, 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.

8. Las liquidaciones se pondrán a disposición de los trabajadores dentro de los quince días naturales siguientes a la fecha de la baja.

CAPÍTULO IX

Jornada de trabajo, descansos y vacaciones

Artículo 27. *Jornada de trabajo.*

1. La jornada de trabajo será de 1.782 horas anuales de trabajo efectivo.

2. A efectos de jornadas especiales será de aplicación lo dispuesto en el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, y demás disposiciones específicas para el Sector de Vigilancia y Seguridad privada.

3. En relación con el calendario laboral, se estará a lo dispuesto en el artículo 34.6 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 1561/1995.

Artículo 28. *Horas extraordinarias.*

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada ordinaria y se abonarán de acuerdo con lo establecido en el artículo 35.1 del Estatuto de los Trabajadores, siendo su importe de idéntico valor al de la hora ordinaria de trabajo.

Artículo 29. *Modificación de horario.*

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

Artículo 30. *Vacaciones.*

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

1. Tendrán una duración de treinta días naturales para todo el personal de la empresa que lleve un año al servicio en la misma.

2. Se abonarán por el «total» de la tabla de retribuciones del anexo salarial, y los conceptos comprendidos en ella.

3. Se establecerá un turno rotativo de disfrute de las vacaciones negociado por la Empresa y el comité Intercentros. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

4. Las vacaciones se repartirán del día 15 de enero al 15 de diciembre, estableciendo que del 15 de diciembre al 15 de enero no se podrá disfrutar de vacaciones.

CAPÍTULO X

Excedencias

Artículo 31. *Excedencia.*

En cuanto a la regulación de las excedencias se estará a lo dispuesto por el Estatuto de los trabajadores.

CAPÍTULO XI

Prevención de riesgos laborales

Artículo 32. *Salud laboral.*

La empresa y los trabajadores y trabajadoras y trabajadoras cumplirán las disposiciones contenidas en la normativa vigente sobre seguridad y salud laboral establecida en Convenio colectivo Estatal de las Empresas de Seguridad.

Independientemente de lo anterior, se hace especial alusión a que para la prevención de riesgos que pudieran ser de aplicación a los casos de embarazo, la empresa deberá evaluar, de acuerdo con lo preceptuado en los artículos 34 y 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, junto con el Comité Intercentros, los puestos de trabajo exentos de riesgo y aquellos en que deba limitarse la exposición al riesgo de las trabajadoras en situación de embarazo, parto reciente o lactancia, a fin de adaptar las condiciones de trabajo de aquéllas, si así fuera el caso.

Dichas medidas, incluirán cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o trabajo a turnos. Se procurará, siempre que sea posible, acceder a que la trabajadora embarazada disfrute sus vacaciones reglamentarias en la fecha de su petición.

En lo no previsto en los apartados anteriores se aplicará lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como en las normas de desarrollo y concordantes.

CAPÍTULO XII

Faltas y sanciones

Artículo 33. *Faltas de personal.*

1. 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.

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

Artículo 34. *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, cuando de ello no se derive un perjuicio económico o un deterioro de la relación de la empresa con el cliente del servicio.

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 de manera ocasional.

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

Artículo 35. *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 apercibimiento verbal o escrito.

2. Más de cuatro faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en el período de un mes superiores a los diez minutos o hasta tres 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 a resultas de la ausencia se causare grave perjuicio a la Empresa, entendiéndose, en todo caso, que habrá grave perjuicio cuando el cliente del servicio efectúe una queja formal 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. Esta falta será sancionada tanto al suplantador como al suplantado.

6. La voluntaria disminución de la actividad habitual y la negligencia y desidia en el trabajo que afecten 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, teléfono o máquinas en cuestiones ajenas al trabajo o en beneficio propio.

9. El uso, sin estar de servicio, de las insignias del cargo, el arma, el uniforme o los vehículos de servicio, o la ostentación innecesaria de los mismos.

10. El hacer desaparecer uniformes y sellos, tanto de la empresa como de clientes de la empresa, 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. Si esta infracción tuviera especial relevancia, tendrán la consideración de muy grave.

Artículo 36. *Son faltas muy graves.*

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

2. Más de nueve faltas no justificadas de puntualidad cometidas en el período de seis meses o dieciocho 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 temporal, así como realizar manipulaciones o falsedades para prolongar aquella situación.
7. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de mandos, compañeros de trabajo o terceros.
8. La embriaguez en los términos previstos en el artículo 54, letra f), del Estatuto de los Trabajadores.
9. La violación del secreto de correspondencia o de documentos de la Empresa o de las personas en cuyos locales e instalaciones se realice la prestación de los servicios y no guardar la debida discreción o el natural sigilo de los asuntos y servicios en que, por la misión de su cometido, hayan de estar enterados.
10. Los malos tratos de palabra o de obra, o falta grave de respeto y consideración a las personas de sus superiores, compañeros, personal a su cargo o familiares de los mismos, así como a las personas en cuyos locales o instalaciones realizara su actividad y a los empleados de estas, si los hubiere.
11. La participación directa o indirecta en la comisión de un delito calificado como tal en las leyes penales, que conlleve la retirada de la habilitación para los Vigilantes de Seguridad.
12. El abandono del trabajo en puestos de responsabilidad una vez tomado posesión de los mismos y la inhibición o pasividad en la prestación del mismo.
13. La disminución voluntaria y continuada del rendimiento.
14. Originar riñas y pendencias en sus compañeros de trabajo o con las personas o los empleados para las que presten sus servicios.
15. La comisión de actos inmorales en el lugar de trabajo o en los locales de la Empresa, dentro de la jornada laboral.
16. El abuso de autoridad.
17. La competencia ilícita por dedicarse dentro o fuera de la jornada laboral a desarrollar por cuenta propia idéntica actividad que la Empresa o dedicarse a ocupaciones particulares que estén en abierta pugna con el servicio.
18. Hacer uso de las armas, a no ser en defensa propia y en los casos previstos por las leyes y disposiciones vigentes.
19. Iniciar o continuar cualquier discusión, rivalidad, pretendida superioridad, exigencias en el modo de prestarse los servicios, etc., con funcionarios de la Policía.
20. Entregarse a juegos, y distracciones graves, todo ello durante y dentro de la jornada de trabajo.
21. Exigir o pedir por sus servicios remuneración o premios de terceros, cualquiera que sea la forma o pretexto que para la donación se emplee.
22. La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para si o para compañeros o personal y público, o peligro de averías para las instalaciones.

Artículo 37. 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 de uno a tres años.

3. Por falta muy grave:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a dos meses.
- b) Traslado forzoso a otro puesto incluso con cambio de localidad.
- c) Despido.

Artículo 38. *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.

CAPÍTULO XIII

Prestaciones sociales

Artículo 39. *Seguro colectivo de accidentes.*

La empresa suscribirá una póliza de seguro colectivo a favor de todos y cada uno de sus trabajadores por un capital para los años 2015 y 2016 de 29.683,66 euros por muerte y de 37.805,95 euros 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.

En el año 2017 se reunirá la Mesa Negociadora a efectos de establecer los capitales asegurados por muerte, incapacidad permanente total, absoluta y gran invalidez.

Artículo 40. *Premios.*

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

Se considerarán motivos dignos de premio:

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

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

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

Se estimará espíritu de servicio cuando el trabajador realice su trabajo, no de un modo rutinario y corriente, sino con entrega total de sus facultades, manifiesta en hechos

concretos consistentes en lograr su mayor perfección, subordinando a ellos su comodidad e incluso su interés particular.

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

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

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

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

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

CAPÍTULO XIV

Retribuciones

Artículo 41. *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 del presente Convenio.

El pago del salario se efectuará por meses vencidos en los diez primeros días hábiles. No obstante, los complementos variables establecidos en el Convenio colectivo se abonarán en la nómina del mes siguiente al que se haya devengado.

Artículo 42. *Anticipos.*

El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta, por el trabajo ya realizado, sin que pueda exceder del 50 por ciento del importe de su retribución total mensual de las tablas de retribución del anexo, en un plazo máximo de cuatro días hábiles desde la solicitud.

Artículo 43. *Estructura salarial y otras retribuciones.*

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

- a) Sueldo base.
- b) Complementos:
 1. Personales: Antigüedad.
 2. De puestos de trabajo:

Peligrosidad.

Plus escolta.

Plus de actividad.

Plus de radioscopia aeroportuaria.

Plus de radioscopia básica.
Plus de fines de semana y festivos-vigilancia.
Plus de residencia de Ceuta y Melilla.

3. Cantidad o calidad de trabajo:

Horas extraordinarias.
Plus de Noche Buena y/o Noche Vieja.

c) De vencimiento superior al mes:

Gratificación de Navidad.
Gratificación de julio.
Gratificación de beneficios.

d) Indemnizaciones o suplidos:

Plus de distancia y transporte.
Plus de mantenimiento de vestuario.

Artículo 44. *Sueldo base.*

Se entenderá por sueldo base la retribución correspondiente, en cada uno de los niveles funcionales a una actividad normal, durante la jornada de trabajo fijada en este Convenio.

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

Artículo 45. *Complemento personal de antigüedad:*

No se devengará complemento personal de antigüedad a partir de la fecha de entrada en vigor del presente Convenio colectivo, sin embargo como condición ad personam, el complemento de antigüedad que ya se viniere percibiendo o tuviere derecho a percibir hasta la fecha de entrada en vigor por cualquier trabajador en cuestión.

Artículo 46. *Complementos de puesto de trabajo.*

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

1. Los vigilantes de seguridad de transporte y de explosivos conductores, vigilantes de seguridad de transporte y transporte de explosivos y vigilantes de explosivos, percibirán mensualmente, por este concepto, los importes que figuran en las tablas de retribuciones del Anexo de este Convenio.

2. Sin perjuicio de la naturaleza del plus de peligrosidad como plus funcional, se garantiza a todos los vigilantes de seguridad del servicio de vigilancia que realicen servicios sin arma la percepción de un plus de peligrosidad mínimo equivalente a 18 euros mensuales, abonables también en pagas extraordinarias y vacaciones, para el año 2015.

b) Plus escolta.—El personal descrito en el artículo 22 A.3.c), cuando realice las funciones establecidas en el citado precepto, percibirá, como mínimo por tal concepto, la cantidad de anexo salarial.

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

1. Personal de transporte de fondos (vigilante de seguridad de transporte-conductor y vigilante de seguridad de transporte): El plus de actividad queda fijado en anexo salarial. Este plus compensa las actividades del sector del transporte de fondos en lo que se refiere a cajas de transferencia, cajeros automáticos, centros comerciales, gestión informática de las rutas y de la metodología de atención al cliente, las modificaciones en la actividad derivada de la supresión de sucursales del Banco de España y la creación de las SDA.

2. Contadores-pagadores.

3. En relación con el resto de niveles funcionales, el plus de actividad corresponderá al que figure en las tablas de retribuciones del anexo salarial.

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

e) Plus de radioscopia aeroportuaria.—El vigilante de seguridad que utilice la radioscopia aeroportuaria en la prestación de sus servicios en las instalaciones de los aeropuertos, percibirá como complemento de tal puesto de trabajo, mientras realice el mismo, la cantidad de 0,30 euros por hora efectiva de trabajo.

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

f) Plus de radioscopia básica.—El vigilante de seguridad que utilice la radioscopia en puestos de trabajo que no sean instalaciones aeroportuarias percibirá como complemento de tal puesto de trabajo, la cantidad de 0,15 euros por hora efectiva de trabajo, mientras realice aquel servicio.

g) Plus de nocturnidad: Se considerará hora efectiva nocturna la realizada en el horario comprendido entre 22:00 a 06:00 horas. Se abonará a 0,06 euros.

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 los cuadrantes de los vigilantes de seguridad del servicio de vigilancia, se acuerda abonar a estos trabajadores un plus por hora efectiva trabajada durante sábados, domingos y festivos de valor de 0,06 euros.

A efectos del cómputo será a partir de las 00:00 horas del sábado a las 24:00 horas del domingo y en los festivos de las 00:00 horas a las 24:00 horas de dichos días de trabajo. No es abonable este plus para aquellos trabajadores que hayan sido expresamente contratados para trabajar en dichos días. Para establecer dichos días, se tendrán en cuenta los nacionales, autonómicos y locales señalados para cada año, correspondientes al lugar de trabajo donde el vigilante de seguridad que presta el servicio, independientemente del centro de trabajo donde esté dado de alta.

i) Plus de residencia de Ceuta y Melilla.—Se abonará un plus de residencia equivalente al 10 % del salario base de su nivel funcional a los trabajadores que residan en las provincias de Ceuta y Melilla. Dicho plus no será abonable en las gratificaciones extraordinarias Navidad, julio y beneficios y no podrá ser absorbidos o compensados, total o parcialmente, sino con otra percepción de la misma naturaleza e igual finalidad, todo ello de acuerdo a lo dispuesto en la OM de 20 de marzo de 1975.

Artículo 47. *Complemento de cantidad o calidad de trabajo, horas extraordinarias.*

a) Horas extraordinarias. Respecto a las horas extraordinarias se estará a lo dispuesto en el artículo 28 del presente Convenio colectivo y en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

b) Pluses de Noche Buena y Noche Vieja. Los trabajadores que realicen su jornada laboral en la noche del 24 al 25 de diciembre, así como la noche del 31 de diciembre al 1 de enero, percibirán una compensación económica de 12 euros.

c) Plus de productividad. Se aplicará un complemento de productividad. Es potestad de la empresa la concesión del citado complemento. Su cobro está condicionado al cumplimiento de diferentes objetivos marcados por la empresa. Estos objetivos irán sujetos al puesto de trabajo, serán objetivos relativos a eficacia, calidad y productividad en las funciones que cada trabajador tenga que desempeñar. El importe será de 149 euros brutos mes.

Artículo 48. *Complemento de vencimiento superior al mes.*

1. Paga 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 Paga 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.

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

El importe de esta gratificación será de una mensualidad de la columna de «total» correspondiente al anexo salarial, incluyendo el complemento personal de Antigüedad, así como la parte proporcional del plus de peligrosidad. Se abonará de acuerdo con lo devengado en su período de generación.

2. Prorrato de pagas: Las anteriores gratificaciones extraordinarias de julio y agosto se podrán prorratear en doce mensualidades, previo acuerdo del trabajador y la empresa.

3. Paga de beneficios: El personal de la empresa, percibirá una gratificación de beneficios por valor de 650 euros. La percepción de este complemento estará supeditado a la consecución de la realización y percibo del plus de productividad durante once meses al año. En caso de no conseguir este objetivo, el trabajador no tendrá derecho a percibir esta gratificación.

Artículo 49. *Indemnizaciones o suplidos.*

a) Plus de distancia y transporte. 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, correaes, y demás prendas que componen su uniformidad, considerándose a estos efectos, como indemnización por mantenimiento de vestuario. Su cuantía, según nivel funcional, en cómputo anual, y redistribuida en doce mensualidades, se establece en la columna correspondiente en el anexo salarial, que forma parte de este convenio.

Artículo 50. *Salarios anuales, máximos y mínimos.*

Con el carácter de salarios personales anuales mínimos y máximos, respectivamente, las partes acuerdan fijar los siguientes importes brutos anuales por categoría profesional; a saber:

	Mínima – Euros	Máxima – Euros
Vigilante de seguridad	9.660	11.299

Artículo 51. *Cuantía de las retribuciones.*

Las cuantías de retribuciones constan en el anexo salarial.

Artículo 52. *Uniformidad.*

Las empresas facilitarán cada dos años al personal operativo las siguientes prendas de uniforme: dos camisas de verano, dos camisas de invierno, una corbata, dos chaquetillas, dos pantalones de invierno y dos pantalones de verano.

Igualmente se facilitará cada dos años 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 anteriormente descritos.

Las prendas de uniforme a entregar al guarda particular de campo serán en las mismas unidades que al vigilante de seguridad, añadiéndose aquellas otras distintivas exigidas por las disposiciones legales correspondientes.

Artículo 53. *Asistencia jurídica.*

Como beneficio social, la empresa asumirá la asistencia legal a aquellos trabajadores que en calidad de acusados o denunciados se vean incurso en procesos penales instruidos por ocasión de acciones realizadas en el cumplimiento de las funciones encomendadas por la empresa, con independencia de que con posterioridad el trabajador cause baja en la misma, y ello siempre que hayan comunicado tal situación en los dos días hábiles siguientes a la recepción de la primera comunicación.

Artículo 54. *Descuelgue.*

El presente Convenio colectivo es de obligación para empresa y trabajadores y trabajadoras incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

Sin perjuicio de lo anterior, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre las partes, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores y Trabajadoras a inaplicar las condiciones de trabajo pactadas en el presente convenio que afecten a las siguientes materias:

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

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción, y causas productivas cuando

se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo segundo, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prologarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. El acuerdo de inaplicación no podrá lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en el Convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas en el Plan de igualdad que se aprobará y aplicará en «Sinergias de Vigilancia y Seguridad, S.A.». El acuerdo deberá ser notificado a la Comisión paritaria del Convenio colectivo.

Cuando no se alcanzara un acuerdo durante el periodo de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión del Convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse a contar desde que la discrepancia le fuere planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la Comisión o esta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes podrán recurrir a los procedimientos que deben establecerse en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 de la presente Ley, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme el procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91.

Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y las partes no se hubieran sometido a los procedimientos mencionados a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de las discrepancias a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios colectivos cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas en los demás casos. La decisión de estos órganos, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un arbitro designado al efecto por ellos mismos, habrá de dictarse en plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91.

El resultado de los procedimientos a que se refiere los párrafos anteriores que hayan finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.

A los efectos de solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo del convenio colectivo, las partes firmantes se adhieren al V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (sistema extrajudicial) firmado el 7 de febrero de 2012 (BOE número 46, de 23 de febrero de 2012), para la resolución de los conflictos laborales que se susciten en la aplicación de este Convenio.

CAPÍTULO XV

Artículo 55. *No discriminación de las relaciones laborales.*

Las partes firmantes del presente Convenio, convienen expresamente en recordar que, en las relaciones laborales deberán respetarse las normas de no discriminación previstas en el artículo 17.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, o disposición que lo sustituya, con mención especial a la no discriminación por razón de sexo y a la aplicación de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Artículo 56.

Las partes firmantes recomiendan la aplicación íntegra del «Acuerdo Marco Europeo sobre acoso y violencia en el lugar de trabajo» propuesta común alcanzada durante la reunión plenaria 15/12/2006.

A tal efecto, se manifiesta que dicho Acuerdo reconoce que diversas formas de acoso y de violencia, que pueden ser físicas, psicológicas y/o sexuales, pueden afectar a puestos de trabajo.

Conforme al citado Acuerdo, el acoso ocurre cuando uno o más trabajadores, o un directivo, de manera repetitiva y deliberada, abusan, amenazan o humillan a una persona en circunstancias relativas al trabajo. La violencia ocurre cuando uno o más trabajadores o jefes, deliberadamente, violan la dignidad del jefe o del trabajador, afectando a su salud y/o creando un ambiente hostil en el trabajo.

CAPITULO XVI

Artículo 57. *Actualización salarial.*

Las cantidades establecidas en el presente Convenio Colectivo, permanecerán inalteradas y sin actualizar durante los cinco primeros años del mismo.

A partir del sexto año, y hasta la finalización de la vigencia del mismo, las partes se reunirán durante el primer mes de ese sexto año y cuantos años de vigencia para su revisión; se tomarán como base de sus negociaciones el eventual incremento del IPC nacional, publicado por el Instituto Nacional de Estadística u organismo que le sustituya, correspondiente exclusivamente al respectivo año anterior, así como cualquier otro índice de actualización que fuera aceptado por las partes.

Artículo 58.

Durante la vigencia de este Convenio colectivo y en consonancia con los acuerdos económicos adoptados, la Empresa no realizará despidos objetivos individuales ni Colectivos por causas económicas, siempre que su cuenta de resultados y/o su cifra de negocios de cada ejercicio no se deteriore en más de un 5 % respecto al ejercicio económico inmediatamente anterior.

ANEXO

Tablas salariales

	Salario base	Plus peligrosidad	Plus actividad	Plus transporte	Plus vestuario	Total
Personal directivo, titulado y técnico						
Director general.	1.200,00			30,00		1.230,00
Director comercial.	1.050,00			30,00		1.080,00
Director administrativo.	1.050,00			30,00		1.080,00
Director técnico.	1.050,00			30,00		1.080,00
Director de personal.	1.050,00			30,00		1.080,00
Jefe de personal.	1.000,00			30,00		1.030,00
Jefe de seguridad.	1.000,00			30,00		1.030,00
Titulado superior.	1.000,00			30,00		1.030,00
Titulado medio/técnico de prevención grado superior.	900,00			30,00		930,00
Delegado provincial-gerente.	1.000,00			30,00		1.030,00

	Salario base	Plus peligrosidad	Plus actividad	Plus transporte	Plus vestuario	Total
Personal administrativo						
A) Administrativos:						
Jefe de primera.	775,00		30,00	30,00		835,00
Jefe de segunda.	725,00		30,00	30,00		785,00
Oficial de primera.	700,00		30,00	30,00		760,00
Oficial de segunda.	690,00		30,00	30,00		750,00
Azafata/o.	700,00		30,00	30,00		760,00
Auxiliar.	650,00		30,00	30,00		710,00
Telefonista.	650,00		30,00	30,00		710,00
Aspirante.	650,00		30,00	30,00		710,00
B) Técnicos y especialistas de oficina:						
Analista.	750,00		30,00	30,00		810,00
Programador de ordenador.	750,00		30,00	30,00		810,00
Operador/grabador ordenador.	655,00		30,00	30,00		715,00
Técnico de formación, técnico de prevención grado intermedio.	750,00		30,00	30,00		810,00
Delineante proyectista.	750,00		30,00	30,00		810,00
Delineante.	750,00		30,00	30,00		810,00
C) Personal de ventas:						
Jefe de ventas.	800,00		30,00	30,00		860,00
Técnico comercial.	700,00		30,00	30,00		760,00
Vendedor.	650,00		30,00	30,00		710,00
Personal de mandos intermedios						
Jefe de tráfico.	1.000,00			30		
Jefe de vigilancia.	1.000,00			30		
Jefe de servicios.	975,00			30		
Jefe de cámara o tesorería de manipulado.	975,00			30		
Inspector.	900,00			30		
Coordinador de servicios.	875,00			30		
Supervisor de CRA.	875,00		30	30		
Personal operativo						
A) Habilitado:						
Vigilante de seguridad de tte.-conductor.	660,00	15,00	75,00	30,00	5,00	785,00
Vigilante de seguridad de transporte.	660,00	15,00	50,00	30,00	5,00	785,00
Vigilante de seguridad de tte. explosivo-cond.	660,00	15,00	50,00	10,00	5,00	765,00
Vigilante de explosivos.	660,00	15,00	50,00	10,00	5,00	765,00
Vigilante de seguridad.	660,00	15,00		10,00	5,00	690,00
Guarda particular de campo (pesca marítima, caza).	660,00	15,00		10,00	5,00	690,00
Escolta.	660,00	150,00		10,00	5,00	825,00
B) No habilitado:						
Operador CRA.	650,00			10,00	5,00	665,00
Contador/pagador.	650,00		20,00	10,00	5,00	685,00

	Salario base	Plus peligrosidad	Plus actividad	Plus transporte	Plus vestuario	Total
Personal de seguridad electromecánica						
Encargado.	750,00			10,00	5,00	765,00
Ayudante de encargado.	650,00			10,00	5,00	665,00
Revisor de sistema.	650,00			10,00	5,00	665,00
Oficial de primera.	700,00			10,00	5,00	715,00
Oficial de segunda.	675,00			10,00	5,00	690,00
Oficial de tercera.	650,00			10,00	5,00	665,00
Especialista.	675,00			10,00	5,00	690,00
Operador de soporte técnico.	650,00			10,00	5,00	665,00
Aprendiz.	650,00			10,00	5,00	665,00
Personal de oficios varios						
Oficial de primera.	775,00	30,00		10,00		815,00
Oficial de segunda.	700,00	15,00		10,00		725,00
Ayudante.	650,00	15,00		10,00		675,00
Peón.	650,00	15,00		10,00		675,00
Aprendiz.	650,00	10,00		10,00		670,00
Personal subalterno						
Conductor.	650,00	50,00		10,00	5,00	715,00
Ordenanza.	650,00	5,00		10,00		665,00
Almacenero.	650,00	5,00		10,00		665,00
Limpiador/limpiadora.	650,00	5,00		10,00		665,00

SINDICATO DE TRABAJADORES
DE SEGURIDAD Y SERVICIOS