

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN

5810 *Resolución de 15 de marzo de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VIII Convenio colectivo Vigilancia Integrada, SA.*

Visto el texto del VIII Convenio Colectivo de la empresa Vigilancia Integrada, S.A., (código de Convenio número 90008082011993) que fue suscrito con fecha 21 de enero de 2011, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y, de otra, por el Comité Intercentros, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo 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, 15 de marzo de 2011.—El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

VIII CONVENIO COLECTIVO VIGILANCIA INTEGRADA, S.A. 2009-2012

CAPÍTULO I

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*

El presente Convenio Colectivo establece las bases para las relaciones entre Vigilancia Integrada, S.A., y sus trabajadores.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

Las normas de este Convenio Colectivo de Vigilancia Integrada, S.A., serán de aplicación en todo el territorio español.

Artículo 3. *Ámbito funcional.*

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. Se regirán también por este Convenio Colectivo las actividades de fabricación, distribución, instalación y mantenimiento de sistemas electrónicos, visuales, acústicos o instrumentales.

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2009, con independencia de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial del Estado, y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2012, quedando prorrogado íntegramente hasta su sustitución por otro de su mismo ámbito y eficacia.

Artículo 5. *Denuncia.*

La denuncia del presente Convenio se entenderá automática al momento de su vencimiento, en este caso, el 31 de diciembre de 2012. No obstante, la Comisión Negociadora se constituirá en la primera semana del mes de septiembre de 2012.

Artículo 6. *Ámbito personal.*

Se regirán por el presente Convenio Colectivo Nacional de Vigilancia Integrada, S.A., la totalidad de los trabajadores que presten sus servicios en la empresa. En cuanto a los altos cargos, se estará a lo dispuesto en las disposiciones específicas aplicables a estos casos.

Artículo 6 bis. *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 su referencia interpretativa.

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

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 en el Comité Intercentro, han elaborado y firmado un Plan de Igualdad, el día 1 de diciembre de 2010, con el objetivo de respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral.

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

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

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

Las condiciones contenidas en este Convenio Colectivo son compensables y absorbibles respecto a las que vinieran rigiendo anteriormente, estimadas en su conjunto y cómputo anual. Por ser condiciones mínimas las de este Convenio Colectivo, se respetarán las superiores implantadas con anterioridad, examinadas en su conjunto y en cómputo anual.

Artículo 9. *Comisión Paritaria.*

1. Se constituye una Comisión Paritaria para la interpretación y aplicación del presente Convenio. Estará integrada por 2 miembros del Comité Intercentro e igual número por la representación empresarial, firmantes del Convenio Colectivo.

2. La Comisión fija como sede de las reuniones el domicilio social de la empresa en Madrid.

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, tendrá que asistir a las mismas al menos un 50% de los 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. Dicho pronunciamiento será incorporado en el texto del Convenio siguiente, en virtud de la redacción que se acuerde en el momento de la negociación del mismo.

7. Son funciones de la Comisión Paritaria las siguientes:

- a) Interpretación de la totalidad de los artículos de este Convenio.
- b) Celebración de la conciliación preceptiva en la interposición de conflictos colectivos que supongan la interpretación de las normas del presente Convenio.
- c) Seguimiento de la aplicación de lo pactado.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 10. *Principios generales.*

La organización práctica del trabajo, con sujeción a este Convenio Colectivo y a la legislación vigente, es facultad de la dirección de la empresa. Sin merma de la autoridad que a ella corresponde, los representantes de los trabajadores tendrán funciones de información, orientación y propuesta en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente.

Artículo 11. *Normas.*

La organización del trabajo 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, que constarán por escrito y establecerán 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) A los trabajadores que una vez comenzada su jornada laboral deban desplazarse de un centro a otro, exceptuando la jornada partida, se les computará el tiempo empleado en dicho desplazamiento como tiempo efectivo de trabajo. Los que una vez acabada su jornada laboral tuvieran que trasladarse a otro servicio, por exigencia de la empresa, el tiempo empleado en el desplazamiento se les computará, igualmente, como tiempo efectivo de trabajo.
- 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 (sea con incentivo o sin él), cantidad y calidad de trabajo, razonablemente exigibles. En todo caso se respetará la categoría profesional; tal potestad no podrá repercutir en perjuicio económico para el trabajador afectado.
- h) El mantenimiento de las normas de organización de trabajo, tanto a nivel individual como colectivo, que emanan de este Convenio, 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.

i) A nivel de conflicto colectivo, el mantenimiento de la norma o normas que lo motiven quedará en suspenso hasta que se dicte la resolución por parte de la autoridad competente, sin perjuicio de la conciliación preceptiva prevista en el artículo 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.

CAPÍTULO III

Prestación del trabajo

Artículo 12. *Formación.*

Acuerdo nacional de Formación Continua en Vigilancia Integrada, S.A.

Apartado I. Formación continua.—A los efectos de este acuerdo, se entenderá por Formación Continua el conjunto de acciones formativas que desarrolle la empresa amparadas por este acuerdo y a través de las modalidades previstas en el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, o normativa que lo sustituya, así como el desarrollo que se efectúe de los contratos programa para la formación de los trabajadores, dirigida tanto a la mejora de las competencias como a la calificación de los trabajadores ocupados, que permitan compatibilizar la mayor competitividad de la empresa con la formación individual del trabajador.

Apartado II. Ámbito territorial.—El presente acuerdo será de aplicación a todo el territorio nacional, en cumplimiento de los principios que informan la unidad del mercado de trabajo y la libertad de circulación.

Apartado III. Ámbito personal.—Quedarán sujetos al presente acuerdo todos los trabajadores de Vigilancia Integrada, S.A. excepto el personal de alta dirección.

Apartado IV. Ámbito temporal.—El presente acuerdo entrará en vigor el día primero del mes siguiente a su publicación en el Boletín Oficial del Estado y finalizará el 31 de diciembre del año 2012. No obstante lo anterior, antes de su expiración, las partes, de común acuerdo, podrán estimar la prórroga del mismo.

Apartado V. Comisión Paritaria Nacional de Formación Continua en Vigilancia Integrada, Sociedad Anónima.—Al amparo del presente acuerdo, ambas partes constituyen la Comisión Paritaria Nacional de Formación Continua en Vigilancia Integrada, S.A. (en adelante CPNF).

Dicha Comisión estará formada por dos miembros por la parte social designados por el Comité Intercentro y dos miembros por la parte empresarial.

Esta Comisión tendrá las competencias que se desarrollen en el presente acuerdo.

Apartado VI. Objeto del acuerdo.—Son objeto del presente acuerdo:

- a) Los planes de empresa.
- b) Las medidas complementarias y de acompañamiento del sector.
- c) Los permisos individuales de formación.
- d) Los contratos programa para la formación de los trabajadores.

Apartado VII. Requisitos de los planes.—Todos los planes de formación deberán reunir los siguientes requisitos:

- a) Objetivos y contenidos de las acciones formativas a desarrollar.
- b) Colectivo destinatario por categorías o grupos profesionales y número de participantes.
- c) Calendario de ejecución.
- d) Coste estimado de las acciones formativas desglosado por tipo de acciones y colectivos.
- e) Estimación del montante anual de la cuota de formación profesional a ingresar por la empresa.
- f) Lugar de impartición de las acciones formativas.

Apartado VIII. Permisos individuales de formación.—A los efectos previstos en nuevo Sistema de Formación Continua, regulado por el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, las organizaciones firmantes de dicho acuerdo establecerán un régimen de permisos Individuales de formación en los siguientes términos:

I) **Ámbito objetivo:**

Las acciones formativas para las cuales pueden solicitarse permiso de formación deberán:

- a) No estar incluida en las acciones formativas impartidas por la empresa.
- b) Estar dirigidas al desarrollo o adaptación de las cualificaciones técnico profesionales del trabajador y/o a su formación profesional.
- c) Estar reconocida por una titulación oficial.
- d) Quedan excluidas del permiso de formación las acciones formativas que no se correspondan con la formación presencial. No obstante se admitirá la parte presencial de los realizados mediante la modalidad a distancia.

II) **Ámbito subjetivo:**

Los trabajadores que deseen acceder a estas ayudas deberán:

- a) Tener una antigüedad en la empresa de al menos un año.
- b) Presentar por escrito ante la dirección de la empresa la correspondiente solicitud de permiso, con una antelación mínima de 3 meses al inicio del disfrute de éste.

En dicha solicitud se hará constar el objetivo formativo que se persigue, calendario de ejecución (horario lectivo, periodos de interrupción, duración) y lugar de impartición.

III) **Resolución de solicitudes.**—La CNPF deberá resolver en el plazo de 30 días, a partir de la recepción de la solicitud que se le presente, con arreglo a lo estipulado en este artículo.

A fin de valorar tal solicitud, se podrán tener en cuenta las necesidades productivas y organizativas de la empresa, así como que el disfrute de los permisos no afecte significativamente a la realización del trabajo en la misma.

Tendrán prioridad para disfrutar del permiso de formación aquellos trabajadores que cumpliendo los requisitos establecidos anteriormente, no hayan participado en una acción formativa de las contempladas en este artículo en un plazo anterior de 12 meses.

En caso de denegación de la solicitud por parte de la CNPF, aquella habrá de ser motivada y se comunicará al trabajador.

La empresa informará al Comité Intercentro de las solicitudes recibidas y de su respuesta a las mismas.

El plan de formación de empresa establecerá prioridades a efectos del disfrute de los permisos de formación, en los supuestos de concurrencia de solicitudes de tales permisos.

IV) Autorizado el permiso de formación por la empresa, el trabajador dirigirá su solicitud de financiación a la Comisión Paritaria Territorial correspondiente, para su propuesta de resolución y financiación.

Si se denegara, el trabajador podrá utilizar el permiso de formación sin remuneración, suspendiendo su contrato por el tiempo equivalente al del citado permiso.

V) El trabajador que haya disfrutado de un permiso de formación deberá acreditar, a la finalización del mismo, el grado de aprovechamiento obtenido mediante la correspondiente certificación.

La utilización del permiso de formación para fines distintos a los señalados se considerará como infracción al deber laboral de buena fe.

VI) El permiso retribuido de formación tendrá una duración máxima de 200 horas de jornada, en función de las características de la acción formativa a realizar.

VII) El trabajador que disfrute de un permiso retribuido de formación, con arreglo a lo previsto en este artículo, percibirá durante el mismo una cantidad igual a la de su

salario, así como las cotizaciones devengadas a la Seguridad Social durante el período correspondiente. El salario estará constituido por el salario base, antigüedad y complementos fijos.

Apartado IX. Medidas complementarias y de acompañamiento a la formación.—Se podrán financiar con cargo al nuevo sistema de Formación Continua aquellas medidas complementarias y de acompañamiento a la formación que contribuyan a la detección de necesidades de formación en la empresa, la elaboración de herramientas y/o metodologías aplicables a las acciones formativas presentadas por la empresa y todas aquellas que contribuyan a mejorar la eficiencia en la Formación Continua en Vigilancia Integrada, S.A.

Apartado X. Competencias de la Comisión Paritaria Nacional de Formación Continua en Vigilancia Integrada, S.A.—La CPNF participará activamente en todas las actividades formativas realizadas por Vigilancia Integrada, S.A., colaborando tanto en la selección y elaboración de las diferentes acciones formativas como en la posterior ejecución y seguimiento de las mismas; en concreto tendrá las siguientes competencias:

a) Participará en la selección de las acciones formativas, además de en su duración y metodología de impartición; también propondrá todas aquellas medidas complementarias a la formación que considere sirvan para mejorar la Formación Continua en Vigilancia Integrada, S.A.

b) Resolverá las discrepancias que puedan surgir entre el Comité Intercentro y la dirección de Vigilancia Integrada, S.A.

c) Aprobará su Reglamento de funcionamiento, que deberá adecuarse a lo dispuesto en el presente acuerdo.

d) Una vez aprobada la financiación de las diferentes actividades formativas, la CPNF será previamente consultada con relación a los participantes, calendarios de ejecución y lugares de impartición.

Apartado XI. Financiación de la CPNF.—Los gastos ocasionados por el funcionamiento de la CPNF correrán a cargo de la parte empresarial, y su cuantía se fijará en el Reglamento de funcionamiento de la misma.

Apartado XII.—En lo no previsto en el presente acuerdo se aplicará lo previsto en el nuevo modelo de Formación Continua, regulado por el Real Decreto 395/2007 de 3 de marzo y las normas que lo desarrollan.

Reglamento de funcionamiento de la Comisión Paritaria Nacional de Formación de Vigilancia Integrada, S.A.

Artículo I. Competencia funcional.

La Comisión Paritaria Nacional de Formación de Vigilancia Integrada, S.A., ejercerá las competencias y funciones que le otorgue el III Acuerdo Tripartito de Formación en Vigilancia Integrada, S.A.

Artículo II. Composición.

La CPNF estará compuesta por cuatro miembros, dos por la parte social y dos por la parte empresarial, pudiendo asistir a las reuniones con voz pero sin voto tantos asesores como las partes consideren oportunos.

Artículo III. De los cargos.

La Comisión Paritaria Nacional de Formación elegirá de entre sus miembros un Presidente y un Secretario, que no podrán coincidir nunca en la misma representación. Los cargos se elegirán por un período de un año.

Artículo IV. *Funciones del presidente.*

- a) La representación de la CPNF.
- b) La presidencia de las reuniones de la CPNF.
- c) Firmar actas y certificaciones de los acuerdos de la CPNF.
- d) Cualquier otra que como presidente le encomiende la CPNF.

Artículo V. *Funciones del secretario.*

- a) Convocar las reuniones de la CPNF.
- b) Preparar las reuniones de la CPNF.
- c) Suscribir las actas de cada una de las reuniones con el visto bueno del presidente.
- d) Llevar el archivo y depósito de toda la documentación que se genere.
- e) Cualquier otra que le encomiende la CPNF.

Artículo VI. *Toma de Decisiones.*

Las decisiones en el seno de la CPNF se tomarán por unanimidad de las representaciones.

Las decisiones, en cada una de las representaciones, se adoptarán por mayoría de sus miembros.

Artículo VII. *De las reuniones.*

La CPNF se reunirá con carácter semestral, y de forma extraordinaria cuando lo solicite cualquiera de las partes o el Comité Intercentro.

Queda facultada la CPNF para desarrollar cuantas iniciativas sean necesarias y conducentes a la aplicación, tanto del citado acuerdo como del Acuerdo Nacional sobre Formación Continua.

La formación de los trabajadores se podrá realizar dentro o fuera de la jornada laboral. Cuando se efectúe la actividad formativa obligatoria (reciclaje formativo) fuera de la jornada laboral, se abonarán al trabajador las horas empleadas en ella al precio que se pacte con el Comité Intercentro.

Quando se efectúe la actividad formativa de actualización o reciclaje del Vigilante de Seguridad, según Reglamento de Seguridad privada, y deba el trabajador desplazarse por sus propios medios fuera de su localidad de residencia, entendiéndose por localidad la reconocida en el artículo 35 del presente Convenio Colectivo, dicho desplazamiento será abonado en la forma y cuantía prevista en el artículo 36 del presente Convenio.

Artículo 13.

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

Artículo 14. *Subrogación de servicios.*

Se estará sujeto al artículo 14 del Convenio Nacional de Empresas de Seguridad publicado en el Boletín Oficial del Estado número 40, de 16 de febrero de 2011.

CAPÍTULO IV

Clasificación del personal*Sección 1. Clasificación según la permanencia*Artículo 15. *Contratación temporal.*

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

Será personal contratado por 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 de menos antigüedad, y en caso de tener la misma, se valorarán las cargas familiares. Se consultará al Comité Intercentro.

Será personal eventual aquél 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 conducción extraordinaria), o el realizado para ferias, concursos-exposiciones y 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, podrán ser prorrogados mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato pueda exceder del 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 39 de este Convenio, cumplimiento de sanciones, etc.

Será personal temporal aquel trabajador 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 contrato como el de aquellos otros no incluidos en este artículo, será el establecido en las disposiciones legales vigentes en cada momento.

Artículo 16. *Contratos indefinidos. Será fijo en plantilla:*

a) El personal contratado por tiempo indefinido una vez haya superado el período de prueba.

b) El personal eventual cuya relación contractual supere los toques 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,

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.

Sección 2. Clasificación según la función

Artículo 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.

Artículo 18. *Clasificación general.*

El personal que preste sus servicios en la empresa 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:

- 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.
- j) Técnico en prevención de riesgos laborales.

II. Personal administrativo, técnico de oficina y ventas:

A) Administrativos:

- a) Jefe de primera.
- b) Jefe de segunda.
- c) Oficial de primera.
- d) Oficial de segunda.
- e) Azafato/a.
- f) Auxiliar.
- g) Telefonista.

- B) Técnicos y especialistas de oficina:
- a) Analista.
 - b) Programador de ordenador.
 - c) Operador - grabador de ordenador.
 - d) Delineante proyectista.
 - e) Delineante.
 - f) Técnico de formación.
- C) Personal de ventas:
- a) Jefe de ventas.
 - b) Técnico comercial.
 - c) Vendedor-promotor.
- III. Personal de mandos intermedios:
- a) Jefe de vigilancia.
 - b) Jefe de servicios.
 - c) Inspector de servicios.
 - d) Coordinador de servicios.
- IV. Personal operativo:
- A) Habilitado:
- A1) Personal operativo adscrito a servicios de transporte de explosivos.
- a) Vigilante de seguridad de transporte de explosivos-conductor.
 - b) Vigilante de seguridad de transporte de Explosivos.
- A2) Personal operativo adscrito a servicios de vigilancia.
- a) Vigilante de seguridad.
 - b) Vigilante de explosivos.
 - c) Escolta.
 - d) Guarda particular de campo, (pesca marítima, caza).
- B) Personal de central receptora de alarmas:
- a) Jefe de sala.
 - b) Jefe de turno.
 - c) Operador de central receptora de alarmas.
- C) Personal de formación en protección contra incendios:
- a) Jefe de estudios.
 - b) Instructor jefe.
 - c) Instructor.
 - d) Ayudante de instructor.
- V. Personal de Seguridad mecánico-electrónica:
- a) Encargado.
 - b) Ayudante-encargado.
 - 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

VI. Personal de oficios varios:

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

VII. Personal subalterno:

- a) Conductor.
- b) Ordenanza.
- c) Encargado de almacén.

Artículo 19. *Personal directivo, titulado y técnico.*

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

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

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

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

e) Director de personal.—Es quien con título adecuado o amplia preparación teórico-práctica, asume la dirección y responsabilidad de las funciones relacionadas con la gestión de personal en su más 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 debidos, al proceso técnico de la empresa.

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

j) Técnico en prevención de riesgos laborales.—Son aquellos que aplican sus títulos de grado superior o medio en prevención de riesgos laborales y los conocimientos a ellos debidos, al proceso técnico de la empresa.

Artículo 20. *Personal administrativo.*

A) Administrativos:

a) Jefe de primera.—Jefe de primera es el que, provisto o no de poderes limitados, está encargado y tiene la responsabilidad directa de la oficina de la empresa.

Dependen de él diversas secciones administrativas, a las que imprime unidad. Lo será el jefe de compras, 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) Azafato/a.—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 pudiendo realizar tareas administrativas auxiliares.

B) Técnicos y especialistas de oficina:

a) Analista.—Verifica análisis orgánicos de aplicaciones complejas para obtener la solución mecanizada de las mismas en cuantos 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 pueden 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 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 capacitado para el desarrollo de proyectos sencillos, levantamiento o interpretación de planos y trabajos análogos.

f) 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.

C) Personal de ventas:

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

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

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

Artículo 21. *Personal de mandos intermedios.*

a) Jefe de 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, distribuyendo y controlando al personal citado, así como el mantenimiento y conservación del equipo y armas de la totalidad del personal vigilante.

b) Jefe de servicios.—Es el responsable de planificar, controlar, orientar y dirigir y dar unidad a las distintas secciones productivas de la empresa, siendo el responsable del orden, disciplina, vigilancia, distribución y asignación del trabajo, ejerciendo las funciones específicas que le son delegadas, con control general sobre todos los inspectores o coordinadores y sobre el comportamiento de sus empleados para su gratificación y promoción en el ámbito laboral. Asimismo, es el responsable de la buena marcha y coordinación del trabajo realizado en las zonas y equipos productivos de la misma.

c) Inspector.—Es aquel empleado que tiene por misión verificar y comprobar el exacto cumplimiento de las funciones y obligaciones atribuidas a los vigilantes, dando cuenta inmediata a su jefe superior 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 y encargándose de mantener la disciplina y pulcritud entre sus empleados.

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

Artículo 22. *Personal operativo.*

A) Habilitado:

A.1 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.

b) Vigilante de seguridad de transporte de explosivos.—Es el vigilante que con las atribuciones de su cargo, desarrolla su labor en el servicio de transporte y custodia de explosivos, carga y descarga de materias y objetos explosivos envasados, acondicionamiento de la carga en la caja del vehículo así como de la vigilancia permanente del mismo y las otras funciones complementarias a las que hace referencia el plus de actividad del personal de transporte de explosivos.

A.2 Personal operativo adscrito a servicios de vigilancia:

a) Vigilante de seguridad.—Es aquel trabajador mayor de edad que reuniendo cuantos requisitos exija la legislación vigente, realice las funciones descritas en la misma.

Funciones de los vigilantes de seguridad:

- 1) Ejercer la vigilancia y protección de bienes muebles e inmuebles, así como la protección de las personas que puedan encontrarse en los mismos.
 - 2) Efectuar controles de identidad en el acceso o en el interior de inmuebles determinados, sin que en ningún caso puedan retener documentación personal.
 - 3) Evitar la comisión de actos delictivos o infracciones en relación con el objeto de su protección.
 - 4) Poner inmediatamente a disposición de los miembros de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad a los delincuentes en relación con el objeto de su protección, así como los instrumentos, efectos y pruebas de los delitos, no pudiendo proceder al interrogatorio de aquéllos.
 - 5) Efectuar la protección del almacenamiento, recuento, clasificación y transporte de dinero, valores y objetos valiosos.
 - 6) Llevar a cabo, en relación con el funcionamiento de centrales de alarma, la prestación de servicios de respuesta de las alarmas que se produzcan, cuya realización no corresponda a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad.
- b) Vigilante de explosivos.—Es aquel trabajador mayor de edad que reuniendo cuantos requisitos exija la legislación vigente realice las funciones descritas en la misma.
- c) Escolta.—Es aquel trabajador mayor de edad cuyas funciones consisten en el acompañamiento defensa y protección de personas determinadas, impidiendo que sean objeto de agresiones o aptos delictivos, siempre que estén debidamente facultados para dicha función de acuerdo con la legislación vigente.
- d) Guarda particular de campo (pesca marítima, caza, etc.).—Es aquel trabajador mayor de edad que reuniendo cuantos requisitos exija la legislación vigente realice las funciones descritas en la misma.

B) Personal de central receptora de alarmas (CRA).

a) Jefe de sala de la central de alarmas.—Es el trabajador, bajo las órdenes directas del jefe de servicios y de la dirección de la empresa, con iniciativa y responsabilidad, que tiene a su cargo al personal operativo de la central de alarmas. Funciones:

1. Se ocupará de la dirección y coordinación de los jefes de turno, operadores y personal técnico e informático de la central de alarmas.
2. Preverá con suficiente anticipación las necesidades materiales, personales y otras que se puedan generar en la central receptora de alarmas.
3. Establecerá sistemas de control que le permitan evaluar el funcionamiento de la sala, y efectuará las acciones correctoras necesarias para subsanar las posibles desviaciones.
4. Estudiará la organización de la sala, procedimientos y métodos necesarios con el fin de lograr una mayor eficacia y coordinación de las actividades a su cargo.

b) Jefe de turno de central de alarmas.—Es el trabajador que dirige y vigila a los operadores que tenga asignados a su turno; estando a las órdenes directas del jefe de sala, jefe de servicios y del personal directivo, ejercerá funciones de mando, con iniciativa y responsabilidad, sobre el personal a sus órdenes. Se ocupará de la debida ejecución, práctica, tramitación y formación de los operadores, responsabilizándose de los mismos. Funciones:

1. Se ocupará de la dirección y coordinación de los operadores asignados en su turno, directos o indirectos.
2. Supervisará y conocerá el funcionamiento de los equipos electrónicos y conocerá de los programas informáticos de telecomunicaciones (sistemas bidireccionales de la sala), responsabilizándose de ellos cuando el jefe de sala no se encuentre en la misma.
3. En ausencia del jefe de sala será el responsable de las operativas marcadas por los distintos usuarios y será interlocutor válido para informar y concretar nuevas operativas

con los distintos abonados, departamento de seguridad o departamento técnico, dando novedades de ello al jefe de sala.

4. Será el encargado de dar novedades a sus superiores de cualquier anomalía, avería, incidencia, etc., que condicione el buen o normal funcionamiento de la central de alarmas, dando cuenta de cualquier acción u omisión punible en que incurra cualquiera de los trabajadores a su cargo, vigilando especialmente la puntualidad, conducta, ausencias injustificadas, trato a clientes, uniformidad y limpieza del personal y/o lugar de trabajo a su cargo.

5. Establecerá sistemas de control que le permitan evaluar el funcionamiento del equipo, y efectuará las acciones correctoras necesarias para subsanar las posibles desviaciones.

c) Operador de central receptora de alarmas.—Es el trabajador que maneja los equipos electrónicos para el tratamiento de la información. Interpretará, gestionará, comunicará y desarrollará las instrucciones y órdenes para su explotación. Funciones:

1. Cuidará del mantenimiento y conservación de los equipos electrónicos a su cargo, así como de su lugar de trabajo.

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

La recepción de alarmas producidas durante el servicio.

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

Controlará y anotará todas las incidencias a registrar en los libros registro de la CRA, partes de averías, etc, observando la corrección y veracidad de lo que se anota en el mismo.

3. Comprobará diariamente el funcionamiento de los equipos electrónicos y/o informáticos.

4. Atenderá todo el tráfico de llamadas entrantes y salientes que se generan en la central CRA y dará aviso a las FCSE, siguiendo los protocolos marcados por el cliente, departamento de seguridad, etc, ejecutando las órdenes previstas en la Ley de Seguridad Privada, respecto del funcionamiento de las CRA, excepto las propias del Vigilante de Seguridad.

C) Personal de formación de lucha contra incendios:

a) Jefe de estudios.—Es aquel que coordina el personal asignado, el calendario de cursos, los programas formativos y los recursos utilizados. Realiza la gestión de materiales, y a su cargo están tanto los instructores, como los instructores jefes y el personal administrativo asignado. Asigna los recursos necesarios, tanto humanos como materiales, para la realización de los cursos. Valora los resultados obtenidos y corrige posibles desviaciones.

b) Instructor jefe.—Es aquel que además de ejercer las tareas de instructor, realiza labores de supervisión sobre los cursos de su competencia. Asimismo es el encargado de creación de programas formativos y el aprovisionamiento de los materiales y recursos tanto materiales como humanos necesarios para la impartición de cursos. Emite informes relativos a los cursos impartidos e informes de gastos.

c) Instructor.—Es aquel que bajo la suficiente supervisión realiza labores de preparación, disposición de recursos e impartición de cursos en las materias de su competencia.

d) Ayudante de instructor.—Es quien, bajo la supervisión del instructor, realiza tareas de preparación de los cursos, tareas de mantenimiento básico de los equipos que se le asignen y colabora con el instructor en la impartición del curso.

Artículo 23. *Personal de seguridad mecánico-electrónica.*

a) Encargado.—Es el trabajador que, procediendo de los operarios de oficio, dirige y vigila los trabajos que tenga asignados, estando a las órdenes directas del personal

directivo, titulado o técnico, ejerce funciones de mando sobre el personal a sus órdenes y 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, ejerce funciones de mando sobre el personal a sus órdenes y 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 otras, la de inspeccionar el funcionamiento, conservación, reparación, renovación y asesoramiento sobre dichos sistemas y mecanismos.

d) Oficial de primera mecánico-electrónico.—Es el operario que habiendo realizado el aprendizaje de un oficio determinado y ostentando una alta cualificación, realiza con iniciativa y responsabilidad todas las tareas laborales inherentes al mismo que tienen lugar en el centro de trabajo, en localizaciones y localidades varias, conllevando dicho trabajo la necesidad de desplazamientos y pernoctas.

e) Oficial de segunda mecánico-electrónico.—Es el operario que, habiendo realizado el aprendizaje de un oficio determinado de forma cualificada, realiza con responsabilidad todas las tareas laborales inherentes al mismo que tienen lugar en el centro de trabajo, en localizaciones y localidades varias, conllevando dicho trabajo la necesidad de desplazamiento y pernoctas.

f) Oficial de tercera mecánico-electrónico.—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, en localizaciones y localidades varias, conllevando dicho trabajo la necesidad de desplazamiento y pernoctas.

El trabajador que haya permanecido en la categoría de oficial de tercera durante un periodo mínimo de tres años, promocionará automáticamente a la categoría de oficial de segunda.

g) Especialista.—Es el operario que habiendo realizado el aprendizaje de una especialidad en una secuencia de trabajo determinado, de forma cualificada, realiza con responsabilidad todas las tareas inherentes a dicha especialidad, con o sin especificación de centro determinado de trabajo.

h) Operador de soporte técnico.—Es aquel empleado que desde la sede del centro de trabajo, se encarga del estudio de las averías e incidentes técnicos, de la solución de averías y del asesoramiento vía remota del personal de la empresa durante las labores de instalación y mantenimiento en las instalaciones de los clientes.

Artículo 24. *Personal de oficios varios.*

a) Oficial primera.—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 segunda.—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, determinando 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 cualificada 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.

Artículo 25. *Personal subalterno*

- a) Conductor.—Es aquel trabajador que, estando en posesión del permiso de conducir adecuado al vehículo a utilizar, desempeña las funciones de mensajería, transporte de material o de personal.
- b) Ordenanza.—Es el trabajador con elementales conocimientos y responsabilidad. Se le encomiendan recados, cobros, pagos, recepción y entrega de la correspondencia y documentos, pudiendo realizar en oficinas tareas de índole elemental por orden específica de sus superiores.
- c) Encargado de almacén.—Es el trabajador subalterno encargado de facilitar los pedidos del personal al almacén, llevando el control de sus existencias.

CAPÍTULO V

Ingresos

Artículo 26. *Normas generales.*

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

Artículo 27. *Condiciones.*

Las condiciones para ingresar en la empresa a que se refiere el presente Convenio, en lo que corresponde al personal operativo de seguridad habilitado, deberá acomodarse preceptivamente a las normas que al efecto exigen las disposiciones legales.

Artículo 28. *Contratos.*

Los contratos que celebre la empresa para servicios determinados, eventual, interino y temporal, y cualquier otro que la norma permita, deberán de ser por escrito, haciendo constar las circunstancias que exija la legislación vigente en materia de empleo, y en especial la mención expresa del servicio para que se contrata y 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; finalmente la duración del contrato, en los supuestos que corresponda.

Artículo 29. *Período de prueba.*

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

- Personal directivo, titulado y técnico: Seis meses.
- Personal de seguridad mecánico-electrónica: 50 días.
- Personal cualificado: Administrativos, mandos intermedios y de oficios varios: Tres meses.
- Personal operativo: 50 días. No obstante, no existirá periodo de prueba si el trabajador fuera contratado de nuevo por la misma empresa en el período de dos años posterior al último contrato.
- Personal no cualificado: Quince días laborables.

Artículo 30. *Reconocimiento médico.*

Estará sujeto al artículo 51 de este Convenio.

CAPÍTULO VI

Ascensos, provisión de vacantes, plantillas y escalafones

Artículo 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 los de vigilancia y los de servicios) 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, 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 un acta en la que figurarán los resultados obtenidos por cada candidato, no pudiendo quedar declarada desierta la plaza si alguno de los candidatos supera el 50 por 100 de la puntuación.

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

Por cada año de antigüedad en la empresa: 0,20 puntos, con un máximo de dos puntos.

Premios por actos heroicos y meritorios registrados en su expediente personal: Máximo un punto.

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

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

Artículo 32. *Política de estabilidad en el empleo.*

Vigilancia Integrada, S.A., deberá contar, al menos, con un 75 % 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, debiendo tener cada delegación abierta un mínimo de 70% de fijos en plantilla.

En consecuencia, la empresa está obligada 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 obligatoriamente cada año.

Para controlar dichos porcentajes se constituye una Comisión Mixta empresa-Comité Intercentro con las más amplias facultades que en Derecho puedan existir, y cuya composición será de cuatro personas del Comité Intercentro e igual número por la representación empresarial. Vigilancia Integrada, S.A., está obligada a proporcionar a la Comisión antes citada información y a los representantes de los trabajadores de cada Delegación que la empresa tenga abierta, la información escrita relacionada con el cumplimiento de este artículo.

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

Artículo 33. *Escalafones.*

La empresa deberá confeccionar y mantener el escalafón general de su personal. Como mínimo deberán figurar en el mismo los datos correspondientes a todos y a 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. Fecha de antigüedad.
5. Categoría profesional.
6. Fecha de nombramiento o acceso a la categoría.
7. Número de orden.

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

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

Artículo 34. *Asignación de categoría a los puestos de trabajo.*

En el plazo de dos meses, a contar desde la publicación del presente Convenio Colectivo, la empresa deberá establecer un cuadro de categorías profesionales, si no lo tuviera, 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 viniera realizando. Verificando el acoplamiento, en el plazo de diez días se pondrá en conocimiento de los interesados; quienes no estén de acuerdo, podrán reclamar ante la jurisdicción laboral competente.

CAPÍTULO VII

Lugar de trabajo, traslados y cambios de puestoArtículo 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 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 macroconcentración urbana o industrial, aunque administrativamente sean municipios distintos, siempre que estén comunicados por medios de transportes públicos a intervalos no superiores a media hora de 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 se destinará, 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 correspondientes pluses de distancia y transportes pactados.

Se acuerda constituir Comisiones Paritarias a los efectos de determinar los límites de cada una de las macro concentraciones 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 la de Vigilancia Integrada, S.A., calle Comandante Azcárraga, 5, de Madrid.

Artículo 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.

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 el medio de transporte más idóneo.

Si el desplazamiento se realizase en vehículo particular del trabajador, se abonará, durante el año 2009 y 2010, a 0,25 euros el kilómetro. En los años 2011 y 2012 a razón de 0,26 euros el kilómetro.

Artículo 37. *Importe de las dietas.*

El importe de las dietas para los años 2009 y 2010 será:

Importe de las dietas para los años 2009 y 2010:

Cuando el trabajador tenga que hacer una comida fuera de su localidad: 10,09 euros.

Cuando el trabajador tenga que hacer dos comidas fuera de su localidad: 18,64 euros.

Cuando el trabajador tenga que pernoctar y desayunar: 17,10 euros.

Cuando el trabajador tenga que pernoctar fuera de su localidad y realizar dos comidas: 34,16 euros.

Importe de las dietas para el año 2011 (1%).

Cuando el trabajador tenga que hacer una comida fuera de su localidad: 10,19 euros.

Cuando el trabajador tenga que hacer dos comidas fuera de su localidad: 18,82 euros.

Cuando el trabajador tenga que pernoctar y desayunar: 17,27 euros.

Cuando el trabajador tenga que pernoctar fuera de su localidad y realizar dos comidas: 34,50 euros.

Las cantidades antes señaladas en el cuadro correspondiente al año 2011 experimentarán en el año 2012 una revalorización equivalente al IPC Real del 2011 más la diferencia entre el IPC Real del 2010 y el 1%.

Artículo 38. *Traslados.*

Los traslados del personal serán aquellos desplazamientos fuera de la localidad de origen que exijan o impliquen cambio de residencia. Podrán estar determinados por alguna de las siguientes causas:

1. Petición del trabajador 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 regirán por los pactos que por escrito se hayan establecido, indicando el lugar y la duración del mismo.

En los traslados por necesidades del servicio, la empresa habrá de demostrar la urgencia de las necesidades. En caso de oposición al traslado por parte del trabajador, éste acudiría a la jurisdicción competente. El traslado por tal motivo dará derecho al abono de los gastos del viaje de traslado del trabajador y de los familiares que con él convivan, el transporte gratuito de mobiliario y enseres y a una indemnización equivalente a dos mensualidades de salario real. El trabajador que haya sido trasladado por necesidades del servicio no podrá ser trasladado de nuevo en un plazo de cinco años, salvo acuerdo mutuo.

CAPÍTULO VIII

Trabajos de categoría superior e inferior

Artículo 39. *Movilidad funcional.*

La empresa, en caso de necesidad, podrá exigir de sus trabajadores la realización de trabajos de categoría superior a la suya, 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 el sustituido.

El trabajador que realice por motivos de autentica necesidad funciones de categoría inferior a la suya, conservará el salario de su categoría profesional, todo ello atendiendo a lo regulado en el artículo 39 del ET. Esta situación no podrá ser superior a tres meses de duración. La empresa evitará que la realización de trabajos de inferior categoría recaiga 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. Procurará la empresa que los servicios especiales, ordinariamente mejor retribuidos, sean de carácter rotativo entre los aspirantes al desempeño de los mismos.

CAPÍTULO IX

Causas de extinción del contrato de trabajo

Artículo 40. *Cese de la relación laboral.*

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

En el caso de cese por voluntad del trabajador, el personal directivo, titulado y técnico deberá preavisar su baja con una antelación no inferior a dos meses.

El personal administrativo o de mando intermedio, el personal operativo, y el 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 las pagas extraordinarias de dicho período. Si el preaviso se hubiera efectuado en período hábil inferior a los quince días hábiles previstos, la pérdida de los salarios correspondientes será proporcional al período hábil no preavisado. El preaviso deberá ejercitarse siempre por escrito y la empresa estará obligada a suscribir el acuse de recibo.

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.

Las liquidaciones se pondrán a disposición de los trabajadores dentro de los quince días naturales siguientes a la fecha de la baja. La empresa abonará la liquidación que a su juicio corresponde al trabajador, debiendo éste firmar el recibí de la misma, pero no estando obligado a firmar el finiquito liberatorio.

El devengo de las gratificaciones extraordinarias y vacaciones, a efectos de liquidaciones salariales y otras a las que hubiere menester, se calcularán bajo el siguiente criterio:

Paga de julio y Navidad: Devengo anual igual a 12 unidades de 30 días.

Paga de marzo: Devengo anual igual a 12 unidades de 30 días.

Vacaciones: Devengo anual igual a 12 unidades de 30 días.

Para los meses incompletos se hallará el coeficiente dividiendo los días de devengo por la unidad de 30 días.

CAPÍTULO X

Jornada de trabajo, descansos y vacaciones

Artículo 41. *Jornada de trabajo.*

La jornada laboral será de 1.782 horas anuales de trabajo efectivo, en cómputo mensual, a razón de 162 horas por mes. No obstante, la empresa, de acuerdo con la representación de los trabajadores, podrá establecer fórmulas alternativas para el cálculo de la jornada mensual a realizar.

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

El descanso entre jornadas no puede verse minorado ni suprimido salvo la excepción prevista en el artículo 19 del Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, para el supuesto en que el trabajador cambia de turno.

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

Los trabajadores de vigilancia que prestan sus servicios en Cajas de Ahorro y Bancos, durante el horario de atención al público 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 5 euros.

Para dichos trabajadores, la jornada será de 1.782 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 la de la tarde, salvo pacto en contrario.

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

La empresa someterá a la aprobación de la representación de los trabajadores el correspondiente horario de trabajo de su personal; se coordinará en los distintos servicios para un rendimiento más eficaz. La representación de los trabajadores será informada de la organización de los turnos y relevos, mediante la entrega de las copias de los cuadrantes mensuales.

El calendario laboral para el personal de los Grupos I, II, III, V, VI y VII se pactará entre el Comité Intercentro y la empresa, atendiendo a las características especiales de cada delegación. En este calendario constarán los días laborables y festivos de cada Comunidad, así como la hora de entrada. Quedará garantizada la jornada diaria que se pacte. Cada trabajador de estos grupos recibirá copia de su calendario anual.

Dadas las especiales características de la actividad, el funcionamiento de los centros de trabajo se entenderá de carácter ininterrumpido, debiéndose respetar siempre la jornada máxima del trabajador.

La empresa procurará entregar el cuadrante de trabajo mensual con una semana de antelación; este cuadrante deberá seguir la cadencia de libranzas y turnos del mes anterior, siempre que permanezcan en el mismo centro. Cuando los trabajadores deseen cambiar su turno de trabajo en su centro habitual, podrán hacerlo, siempre que este cambio se notifique por escrito a la empresa con una antelación mínima de 24 horas y conste la aceptación de ambos trabajadores.

Se garantizará que todos los trabajadores tendrán derecho a una libranza mínima de un fin de semana al mes (sábado y domingo), exceptuando el mes de disfrute de vacaciones del trabajador, que será por periodos quincenales, y aquellos contratos realizados para fines de semana y festivos.

En caso de coincidir dos trabajadores en un mismo puesto de trabajo a cubrir, se abonarán un mínimo de dos horas a precio de la hora extra de su categoría.

Artículo 42. *Horas extraordinarias.*

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada ordinaria establecida en el artículo 41 de este Convenio Colectivo y se abonarán de acuerdo con lo establecido en el artículo 35.1 del Estatuto de los Trabajadores.

El valor de las horas extraordinarias festivas será, como mínimo, el que se detalla en la siguiente tabla:

Valor horas extraordinarias para los años 2009 y 2010

Categoría	Euros
<i>Personal administrativo</i>	
A) Administrativos:	
Jefe de primera	14,17
Jefe de segunda	13,37
Oficial de primera	11,70
Oficial de segunda	11,25
Azafata/o	10,47
Auxiliar	10,47
Telefonista	9,21
B) Técnicos y especialistas de oficina:	
Programador de ordenador	14,17
Operador/grabador de ordenador	11,70
Técnico de formación	13,37
Delineante proyectista	13,37
Delineante	11,70
C) Comerciales:	
Jefe de ventas	14,17
Técnico comercial	13,37
Vendedor	12,10
<i>Mandos intermedios</i>	
Jefe de vigilancia	12,05
Jefe de servicios	12,05
Inspector	11,25
Coordinador de servicios	11,25
<i>Personal Operativo</i>	
A) Habilitado:	
Vigilante de seguridad de explosivos conductor	11,61
Vigilancia de seguridad de transporte de explosivos	10,71
B) No habilitado: personal de CRA:	
Jefe de sala	13,53
Jefe de turno	13,54
Operador C.R. Alarmas	5,97
C) Personal formación lucha contra incendios:	
Jefe de estudios	12,05
Instructor jefe	12,05
Instructor	11,25
Ayudante de instructor	8,41
<i>Personal de seguridad mecánico-electrónica</i>	
Encargado	13,70
Ayudante encargado	7,43
Revisor de sistemas	10,41
Oficial de primera	13,09
Oficial de segunda	11,40
Oficial de tercera	9,91
Especialista	7,43
Operador de soporte técnico	7,99

Categoría	Euros
<i>Personal de oficios varios</i>	
Oficial de primera	11,25
Oficial de segunda	10,01
Ayudante	8,74
Peón	7,90
<i>Personal subalterno</i>	
Conductor	10,39
Ordenanza	8,61
Encargado de almacén	7,90

Durante 2011, el valor de las horas extraordinarias festivas será, como mínimo, el que se detalla en la siguiente tabla:

Valor horas extraordinarias año 2011

Categoría	Euros
<i>Personal administrativo</i>	
A) Administrativos:	
Jefe de primera	14,31
Jefe de segunda	13,50
Oficial de primera	11,82
Oficial de segunda	11,36
Azafata/o	10,57
Auxiliar	10,57
Telefonista	9,30
B) Técnicos y especialistas de oficina:	
Programador de ordenador	14,31
Operador/grabador de ordenador	11,82
Técnico de formación	13,50
Delineante proyectista	13,50
Delineante	11,82
C) Comerciales:	
Jefe de ventas	14,31
Técnico comercial	13,50
Vendedor	12,22
<i>Mandos intermedios</i>	
Jefe de vigilancia	12,17
Jefe de servicios	12,17
Inspector	11,36
Coordinador de servicios	11,36
<i>Personal Operativo</i>	
A) Habilitado:	
Vigilante de seguridad de explosivos conductor	11,73
Vigilancia de seguridad de transporte de explosivos	10,82
B) No habilitado: personal de CRA:	
Jefe de sala	13,67

Categoría	Euros
Jefe de turno	13,67
Operador C.R. Alarmas	6,03
C) Personal formación lucha contra incendios:	
Jefe de estudios	12,17
Instructor jefe	12,17
Instructor.	11,36
Ayudante de instructor	8,53
<i>Personal de seguridad mecánico-electrónica</i>	
Encargado	13,84
Ayudante encargado	7,50
Revisor de sistemas	10,51
Oficial de primera	13,22
Oficial de segunda	11,51
Oficial de tercera	10,01
Especialista	7,50
Operador de soporte técnico	8,07
<i>Personal de oficios varios</i>	
Oficial de primera	11,36
Oficial de segunda	10,11
Ayudante	8,83
Peón	7,98
<i>Personal subalterno</i>	
Conductor	10,49
Ordenanza	8,70
Encargado de almacén	8,70

Para el año 2012 las horas extraordinarias festivas se actualizarán en función del IPC real del año 2011, más la diferencia que resulte entre el IPC real del año 2010 y el 1%.

Para las horas extraordinarias festivas del resto de categorías no incluidas en las tablas precedentes, será de aplicación lo establecido en el apartado 1 de este artículo.

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

Artículo 43. *Modificación de horario.*

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

Artículo 44. *Descanso anual compensatorio.*

Se estará sujeto al artículo 44 del Convenio Nacional de Empresas de Seguridad publicado en el Boletín Oficial del Estado número 40, de 16 de febrero de 2011.

Artículo 45. *Vacaciones.*

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

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

2. Se abonarán por el «total» de la Tabla de Retribuciones del Anexo Salarial, y 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.

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

4. 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 éstas 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, interrumpirá el disfrute de las mismas, tomando los días restantes, de mutuo acuerdo con la empresa, cuando cause alta por aquel motivo.

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

6. Cuando un trabajador se encuentre disfrutando sus vacaciones y pase a situación de I.T. que requiera hospitalización, éstas se interrumpirán desde el mismo día del hecho causante por el periodo que dure la I.T., continuando su disfrute cuando fuera dado de alta si aún quedaran días de vacaciones, tomando los días no disfrutados de mutuo acuerdo con la empresa, cuando el servicio lo permita, dentro del año natural o primer trimestre del siguiente año.

CAPÍTULO XI

Licencias y excedencias

Artículo 46. *Licencias.*

Los trabajadores tendrán derecho al disfrute de licencias, sin pérdida de retribución, en los casos y con la duración que a continuación se indica en días naturales.

- a) Matrimonio del trabajador.
- b) Nacimiento de hijo o adopción.
- c) Permiso de paternidad.
- d) Traslado de domicilio.
- e) Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- f) Derechos educativos generales y de la formación.
- g) Matrimonio de abuelos, padres, hijos, hermanos y nietos de uno y otro cónyuge.
- h) Bautizo o primera comunión de hijo o nieto.
- i) Muerte del cónyuge, pareja de hecho o hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad de los dos cónyuges.
- j) Enfermedad grave, accidente, ingreso hospitalario o intervención quirúrgica del cónyuge, pareja de hecho o hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad de los dos cónyuges.
- k) Por cita de médico especialista de la Seguridad Social.
- l) Protección a la maternidad.
- m) Lactancia.
- n) Licencias acompañamiento a hijos menores asistencia sanitaria.
- ñ) Asuntos propios.

Descripción:

- a) La licencia del trabajador por matrimonio será de 18 días; se solicitará por escrito, y si se presentara con antelación mínima de un mes, el trabajador podrá disfrutar continuamente la licencia por matrimonio y la vacación anual.

Dentro de los diez días siguientes a su reincorporación al servicio, el trabajador deberá acreditar su matrimonio mediante certificado del Registro Civil o exhibición del Libro de Familia.

b) Durante cuatro días, que podrán ampliarse hasta cinco máximo, cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto superior a 150 km de su localidad, en los casos de alumbramiento de esposa o adopción.

En caso de complicación del parto, los días que sean necesarios, previa justificación del médico, siendo retribuidos los ocho primeros desde que se produjo el hecho del parto.

Los nacimientos de hijo se acreditarán con la partida de nacimiento o Libro de Familia, que deberá presentar el trabajador dentro de los diez días siguientes a la inscripción. Este permiso podrá disfrutarse dentro de los siete días desde el inicio del hecho causante. Los días a disfrutar serán seguidos.

c) La licencia del trabajador para el disfrute del permiso por paternidad, será la que corresponda según la legislación vigente.

d) Durante dos días por traslado de domicilio; podrá ser acumulable al periodo de la licencia por matrimonio.

Dentro de los diez días siguientes, el trabajador deberá acreditar su cambio de domicilio mediante certificado de empadronamiento; asimismo, el trabajador solicitará esta licencia con 10 días de antelación.

e) 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 o juicios derivados del cumplimiento del servicio. Igualmente la asistencia a juicios como demandantes, demandados o testigos, perito, etc., se computará a efectos de retribución del trabajador como si de permiso retribuido se tratara, entendiéndose denuncias derivadas de su actividad profesional y ante la jurisdicción civil o penal.

f) Para la formación personal y profesional del trabajador. Los trabajadores adscritos al Convenio Colectivo de Vigilancia Integrada, S.A., tienen los siguientes derechos:

Permisos necesarios para concurrir a exámenes oficiales o que figuren en el Boletín Oficial del Estado.

Preferencia para elegir turno de trabajo cuando curse estudios oficiales.

Adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional.

Concesión del permiso oportuno para la formación profesional con reserva del puesto de trabajo; asimismo, la representación de los trabajadores será informada de los permisos solicitados, emitiendo informe previo.

g) Por el matrimonio de padres, hijos, hermanos y nietos de uno y otro cónyuge, previa justificación, tendrá derecho a 1 día de licencia para asistir a la boda, ampliable a tres días si el desplazamiento fuese superior a 150 km.

h) Por bautizo o primera comunión de hijo y nieto tendrá derecho a un día.

l) Tratándose de la muerte del cónyuge, pareja de hecho acreditada, o hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad de ambos cónyuges, la licencia será de tres días, y si el fallecimiento ocurriera fuera de la residencia del trabajador, será de cinco días en desplazamientos superiores a 150 km. La empresa podrá exigir al trabajador que haya disfrutado la licencia que aporte el correspondiente certificado de defunción o que exhiba el Libro de Familia en que conste dicho fallecimiento.

j) Cuando el motivo de la licencia sea por enfermedad grave, accidente, ingreso hospitalario o intervención quirúrgica con anestesia total o epidural del cónyuge, pareja de hecho acreditada, así como hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad de ambos cónyuges, se concederán tres días, ampliables a cinco por desplazamiento si éste fuese superior a 150 km.

Los trabajadores del turno de noche podrán comenzar a disfrutar de este permiso cuando se trate de una intervención quirúrgica programada, la jornada anterior a la

operación, siempre que el número de días retribuidos resulte el mismo. Este permiso podrá disfrutarse dentro de los siete días desde el hecho causante de forma continuada.

De las situaciones de pareja de hecho acreditada derivarán las mismas relaciones de afinidad. Cuando el causante sea la pareja de hecho, tal condición se acreditará mediante la presentación del certificado expedido por el Registro de Uniones de Hecho que exista en el ámbito municipal o autonómico o, en ausencia de éste, mediante aportación de declaración jurada y certificado de convivencia expedido por el Ayuntamiento correspondiente.

k) El trabajador tendrá derecho por cita de médico especialista de insalud u organismo oficial de salud equivalente de la Comunidades Autónomas, tres horas de permiso como máximo.

l) Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del puesto de trabajo, sin pérdida de remuneración, para someterse a exámenes prenatales, previo aviso a la empresa, acompañando justificación médica de la necesidad de la realización de estas actividades y exámenes dentro de la jornada de trabajo.

m) Lactancia de una hora diaria hasta los 12 meses de edad de los hijos, que podrá fraccionar en dos o bien reducir su jornada. O puede acumular este periodo en un permiso retribuido continuado de 23 días. En caso de que se produjeran partos múltiples, el permiso se incrementará proporcionalmente.

n) Se concederán licencias retribuidas en los casos de enfermedad de hijos menores de 8 años para acompañarlos a la asistencia sanitaria (dos como máximo anual). Cuando el hijo menor sea discapacitado, este permiso se ampliará a tres días al año. Igualmente tendrán derecho a elegir un turno de trabajo que permita al trabajador/a, asistir a las sesiones de estimulación temprana en las que la participación del padre/madre sea imprescindible.

ñ) Permiso retribuido de un día por asuntos propios, estando sujeto a las siguientes condiciones:

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

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

La representación social se compromete a colaborar muy estrechamente con la Dirección de la empresa en orden a la corrección de los abusos que pudieran derivarse de la aplicación del presente artículo. En las enfermedades de familiares, la empresa podrá comprobar la certeza del motivo alegado por la organización sanitaria. Los nacimientos de hijos se acreditarán con la partida de nacimiento o Libro de Familia, que deberá presentar el trabajador dentro de los diez días siguientes a la inscripción. De no producirse el nacimiento en condiciones de viabilidad, podrá exigirse al trabajador un informe firmado por el médico o matrona que hubiese asistido el parto.

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

Artículo 47. *Licencias sindicales.*

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

Artículo 48. *Excedencia voluntaria.*

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

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

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

En el caso de que la solicitud de excedencia sea por un periodo inferior al máximo, la solicitud de su prórroga, 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, se estará a lo establecido en el artículo 46.5 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 49. *Excedencia especial.*

Dará lugar a excedencia especial alguna de las siguientes circunstancias:

1. Nombramiento para cargo político o designación para cargo de representación sindical, cuando su ejercicio sea incompatible con los servicios a la empresa.
2. Enfermedad o accidente una vez transcurrido el período máximo de Incapacidad Temporal (18 meses) y por el tiempo hasta que el trabajador reciba la resolución del INSS sobre la calificación o no de invalidez.
3. En el caso de pérdida o sustracción y retirada de la licencia, guía, arma, habilitación, hasta la obtención de un nuevo ejemplar o aparición de lo perdido, sustraído o retirado, producido durante el servicio, no pudiéndose imputar al trabajador cualquier tipo de imprudencia o negligencia, en cuyo caso el trabajador recibirá el salario de su categoría.
4. El resto de excedencias no reguladas en este y anterior artículo, se regirán por lo previsto en la legislación vigente.

Al personal en situación de excedencia especial se le reservará su puesto de trabajo y se le computará, a efectos de antigüedad, el tiempo de excedencia, aunque no se le abonará la retribución de ningún tipo salvo en lo establecido en el supuesto del apartado 3 anterior.

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

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

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

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

En caso de incorporación de trabajadores que hayan causado excedencia especial por la circunstancia a que se refiere el número 1 de este artículo, la empresa les garantiza su incorporación inmediata en el mismo puesto de trabajo que tenían en el momento del inicio de su excedencia especial.

Artículo 50. *Permisos sin sueldo.*

Los trabajadores que tengan como mínimo un año de antigüedad en la empresa, podrán solicitar permiso sin sueldo. La empresa tendrá que atenderlo, previo informe de los representantes de los trabajadores, salvo que ello suponga grave perturbación en el servicio.

La duración de estos permisos no será superior a 30 días naturales, y no podrán concederse a más del 5% de la plantilla, de su delegación.

CAPÍTULO XII

Seguridad y salud en el trabajo

Artículo 51. *Seguridad y salud.*

La protección de la salud de los trabajadores constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes. Éstas consideran que para alcanzarlo se requiere integrar la prevención de los riesgos laborales tanto en el conjunto de sus actividades como en los procesos de organización y de condiciones de trabajo, estableciendo y planificando una acción preventiva con el fin de eliminar, controlar y/o reducir los riesgos laborales identificados en las evaluaciones de riesgos.

Vigilancia Integrada, S.A., adoptará cuantas medidas de prevención y de protección sean necesarias para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores, velando y vigilando su cumplimiento y anteponiendo siempre la protección colectiva a la individual.

En cuantas materias afecten a la seguridad y salud de los trabajadores, serán de aplicación para la empresa y todos los trabajadores de la misma las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, los reglamentos de desarrollo que la complementen y demás normativa concordante.

En consonancia con lo expuesto, Vigilancia Integrada, S.A., considerando la seguridad y salud de los trabajadores como un elemento fundamental para el propio éxito empresarial y generando una actitud positiva de la dirección de la empresa, de sus mandos intermedios y de los trabajadores en general, demuestra su implicación en esta materia al disponer de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo implantado según OHSAS 18001:2007.

1.º Modelo de organización preventiva.—De acuerdo con la normativa de Prevención de Riesgos Laborales, las empresas pertenecientes al Grupo Alentis, una vez cumplimentados con carácter formal los pasos previos previstos en la legislación vigente, y evaluados los correspondientes informes de la representación legal de los trabajadores de las empresas implicadas, acuerdan organizar el sistema de gestión de la prevención mediante la constitución de un Servicio de Prevención Mancomunado (en adelante SPM) con el fin de garantizar la adecuada protección de la seguridad y la salud de todos los trabajadores de las mismas.

Medios Propios: El SPM asume las especialidades preventivas de Seguridad en el Trabajo, Higiene Industrial y Ergonomía y Psicología Aplicada, limita la actividad preventiva al territorio español y tiene la consideración de Servicio de Prevención Propio de la empresa Vigilancia Integrada, S.A.

Para el desarrollo de las actividades preventivas el SPM cuenta con el apoyo interno de técnicos de nivel básico e intermedio que compaginan sus funciones específicas dentro de la estructura interna de Vigilancia Integrada, S.A. con las definidas en prevención de riesgos laborales.

Los medios humanos con los que cuenta el SPM se establecen en función del número de empresas que forman el grupo empresarial, el número de trabajadores que integran las mismas, las actividades desarrolladas, los centros de trabajo existentes y la dispersión geográfica de los mismos.

Los integrantes del SPM tienen dedicación exclusiva en el SPM y su organización se define de forma piramidal mediante el establecimiento de una estructura central y otra descentralizada.

Medios ajenos: La especialidad de Vigilancia de la Salud queda concertada para todas las empresas del grupo y a nivel nacional con un Servicio de Prevención Ajeno acreditado.

Para el desarrollo de determinadas actuaciones preventivas complementarias a las asumidas con medios propios o de mayor complejidad técnica, Vigilancia Integrada, S.A., podrá concertar igualmente con servicios de prevención ajenos.

2.º Trabajadores colaboradores con el SPM.—Los trabajadores en los que el Vigilancia Integrada, S.A. delega las tareas preventivas más sencillas son los mandos intermedios: Jefes de servicio e inspectores, que serán formados para el desarrollo de actividades preventivas de nivel básico, entre las que hay que destacar:

Promover los comportamientos seguros y la correcta utilización de los equipos de trabajo y de protección individual.

Promover, seguir y controlar las actuaciones preventivas básicas, tales como el orden, la limpieza, la señalización y el mantenimiento general.

Fomentar e incentivar a los trabajadores del centro para que realicen sus tareas con seguridad.

Contribuir a reducir la siniestralidad laboral.

Fomentar el interés y la cooperación de los trabajadores en la acción preventiva.

Investigar los accidentes y otros incidentes de trabajo que ocurran en los centros de trabajo de su competencia.

Colaborar con el Servicio de Prevención Mancomunado y el Ajeno contratado.

Realizar controles periódicos de las condiciones de trabajo, para velar por la corrección de las deficiencias detectadas y comprobar la eficacia de las medidas correctoras implantadas.

Vigilar que los trabajadores tengan las aptitudes, información, formación y medios de protección establecidos para el desempeño de sus tareas, especialmente aquellos de reciente incorporación.

3.º Vigilancia de la salud.—Conforme a lo establecido en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la empresa garantizará a sus trabajadores la vigilancia periódica de su estado de salud, en función de los riesgos inherentes al trabajo. Para ello, el Servicio de Prevención Ajeno acreditado definirá los protocolos médicos a aplicar por puesto de trabajo en función de los riesgos relevantes para la vigilancia de la salud.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible 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 relacionadas con la empresa, o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

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

Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada, y

respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

Los resultados de los reconocimientos médicos serán facilitados al trabajador. Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador.

4.º Medidas de emergencia.–Vigilancia Integrada, S.A., implantará en todos sus centros de trabajo, teniendo en cuenta el tamaño, la actividad y la posible presencia de personas ajenas a la empresa las medidas de emergencia necesarias para gestionar las actuaciones a seguir en caso de emergencia, lucha contra incendios, primeros auxilios y evacuación de los trabajadores.

El desarrollo de las medidas de emergencia requiere la designación de trabajadores, para que una vez recibida la formación correspondiente las puedan poner en práctica.

Los Comités de Salud laboral o los Delegados de Prevención serán informados de las personas designadas en medidas de emergencia en cada territorio.

5.º Equipos de trabajo y de protección personal.–Cuando la empresa entregue un equipo de trabajo o un equipo de protección individual (en adelante EPI), el trabajador que lo reciba deberá ser informado del manejo, funcionamiento, mantenimiento, así como del manual de instrucciones, debiendo firmar el recibí correspondiente. Los EPIs que la empresa entregue serán de uso obligatorio y en especial en las prácticas de tiro. Previamente serán informados los Comités de Salud laboral o los Delegados de Prevención de cada territorio.

6.º Trabajadores especialmente sensibles.–Vigilancia Integrada, S.A., garantiza de manera específica la protección de los trabajadores especialmente sensibles (en adelante TES) que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquéllos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a riesgos derivados del trabajo:

Trabajadoras embarazadas, parto reciente o en periodo de lactancia.

Trabajadores que por sus características personales puedan verse afectados por los riesgos existentes en sus puestos de trabajo y que acreciente su afección, o que por una discapacidad sea necesario la adaptación del mismo.

Menores de 18 años que por la falta de experiencia, formación y concienciación sobre el peligro hace que este colectivo pueda verse expuesto a determinados riesgos.

Vigilancia Integrada, S.A. incluye de manera explícita estas situaciones en las evaluaciones de riesgos laborales y, en función de éstas, adopta las medidas preventivas y de protección necesarias.

Si los resultados de las evaluaciones pusieran de manifiesto la existencia de riesgo para la seguridad y salud de un TES, Vigilancia Integrada, S.A., con el asesoramiento del Servicio de Prevención Ajeno con el que concierta la vigilancia de la salud, adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo a través de una adaptación de las condiciones o tiempo de trabajo.

El SPM elaborará el informe de adaptación de puesto de trabajo y recogerá las conclusiones del mismo, aportando cuantos documentos de apoyo sean necesarios.

7.º Obligaciones en seguridad y salud en el trabajo.–Será obligación de todos los trabajadores velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario.

Los trabajadores, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones recibidas, deberán, en particular:

1. Usar, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, vehículos, sustancias peligrosas y, en general, cualquier otro medio con el que desarrollen su actividad.

2. Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por la empresa, de acuerdo a las instrucciones recibidas de ésta.

3. No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos existentes o que se instalen en los equipos de trabajo en los centros de trabajo.

4. Informar de inmediato a su superior jerárquico directo y al SPM acerca de cualquier situación que a su juicio entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores.

5. Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores.

6. Cooperar con la empresa para que ésta pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos.

El incumplimiento de los trabajadores de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales a que se refieren los apartados anteriores, tendrán la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el artículo 58.1 del Estatuto de los Trabajadores.

8.º Delegado de Prevención Estatal.—A efectos de impulsar la prevención de riesgos laborales en el ámbito de la empresa, y respetando las disposiciones mínimas legales existentes, ambas partes acuerdan crear la figura del Delegado de Prevención Estatal, elegido entre los miembros del Comité Intercentro, con un crédito horario de 1.782 horas, para los años 2011 y 2012, para poder realizar las funciones propias referentes a la materia de prevención de riesgos laborales y trabajar de forma coordinada con todos los Delegados de Prevención de la empresa.

Entre sus funciones se encuentran:

1. Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

2. Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

3. Colaborar con la Dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva y en política medioambiental.

4. Aquéllas que estén contempladas en el capítulo V de la ley de Prevención de Riesgos Laborales.

9.º Evaluaciones de riesgos.—Se realizarán las evaluaciones de riesgos de todos los puestos de trabajo según sus funciones y tareas, así como la de todas las instalaciones y centros propios de la empresa. Se tomarán las medidas preventivas que resulten de las evaluaciones de riesgos, debiéndose comunicar el inicio de las evaluaciones al Delegado de Prevención.

10.º Coordinación de actividades empresariales.—Conforme a lo establecido en el artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y Real Decreto.171/2004 sobre coordinación de actividades empresariales en materia de prevención, la empresa, cuando preste sus servicios en centros de trabajo ajenos, debe recabar de los titulares de los mismos la información y las instrucciones adecuadas en relación con los riesgos existentes en el centro de trabajo y las medidas de protección y prevención correspondientes, así como sobre las medidas de emergencia a aplicar, para informar y formar a sus respectivos trabajadores. De todo ello será informado el Delegado de Prevención.

11.º Accidentes e incidentes.—Todos los accidentes e incidentes laborales sufridos por los trabajadores de la empresa serán investigados en el plazo máximo de 48 horas y se tomarán las medidas preventivas adecuadas para que no se repitan. El Delegado de Prevención será informado de los accidentes de trabajo en dicho plazo y, si fuese grave, muy grave o fallecimiento, se comunicará de inmediato.

12.º Formación e información.—Todos los trabajadores, al inicio de su contratación, serán informados de los riesgos específicos de su actividad, así como de las medidas preventivas que tenga que adoptar en emergencias. Todos los trabajadores de la empresa recibirán la formación adecuada en prevención de riesgos. Para ello se creará un Plan de

Formación Específico en prevención de riesgos. La empresa deberá proporcionar a los Delegados de Prevención un curso de formación suficiente, relacionado con el desarrollo de sus funciones en esta materia, de al menos 30 horas de duración.

CAPÍTULO XIII

Faltas y sanciones

Artículo 52. *Faltas del personal.*

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

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

Artículo 53. *Son faltas leves.*

1. Hasta cuatro faltas de puntualidad, con retraso superior a cinco minutos e inferior a quince, dentro del período de un mes.
2. Abandonar el puesto de trabajo sin causa justificada o abandonar el servicio, durante la jornada, un tiempo breve.
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, e instalaciones propias de los clientes.
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 así como usar palabras malsonantes e indecorosas con los mismos.
7. La falta de aseo y limpieza personal y de los uniformes, equipos, armas, etc., de manera ocasional.
8. No comunicar a la empresa los cambios de residencia y domicilio y demás circunstancias que afecten a su actividad laboral.
9. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
10. Excederse en sus atribuciones o entrometerse en los servicios peculiares de otro trabajador, cuando el caso no constituya falta grave.

Artículo 54. *Son faltas graves.*

1. El cometer tres faltas leves en el período de un trimestre, excepto en 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, superior a los diez minutos en el período de un mes, o hasta cuatro faltas superiores a quince minutos cada una de ellas.
3. La falta de asistencia al trabajo de un día en el período de un mes, sin causa justificada. Será muy grave si de resultas de la ausencia se causare grave perjuicio a la empresa.
4. La desobediencia grave a los superiores en materia de trabajo y la réplica descortés a compañeros, mandos o público. Si implicase quebranto manifiesto a la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, compañeros de trabajo o público, se reputará muy grave.

5. La suplantación de la personalidad de un compañero al fichar o firmar, sancionándose tanto al que ficha como al suplantado.

6. La voluntaria disminución de la actividad habitual y la negligencia y desidia en el trabajo que afecte 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 deban tener, sin las formalidades debidas y cometiendo faltas que por su gravedad o trascendencia merezcan especial correctivo. Y si tuviera especial relevancia, tendrán la consideración de muy grave.

Artículo 55. *Son faltas muy graves.*

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

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

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

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

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

6. El realizar trabajos por cuenta propia o cuenta ajena estando en situación de Incapacidad Laboral Transitoria, así como realizar manipulaciones o falsedades para prolongar aquella situación.

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

8. La embriaguez 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 que conlleve la retirada de la habilitación.

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

13. La disminución voluntaria y continuada del rendimiento.

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

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

16. El abuso de autoridad.
17. La competencia ilícita por dedicarse dentro o fuera de la jornada laboral a desarrollar por cuenta propia idéntica actividad que la empresa o dedicarse a ocupaciones particulares que estén en abierta pugna con el servicio.
18. Hacer uso de las armas, a no ser en defensa propia y en los casos previstos por las leyes y disposiciones vigentes.
19. Iniciar o continuar cualquier discusión, rivalidad, pretendida superioridad, exigencias en el modo de prestarse los servicios, etc., con funcionarios de la policía.
20. Entregarse a juegos y distracciones graves, todo ello durante y dentro de la jornada de trabajo.
21. Exigir o pedir por sus servicios remuneración o premios de terceros, cualquiera que sea la forma o pretexto que para la donación se emplee.
22. La imprudencia en acto de servicio si implicase riesgo de accidente para sí o para compañeros o personal y público, o peligro de averías para las instalaciones.

Artículo 56. Sanciones.

1. Por falta leve:
 - a) Amonestación verbal.
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.

Las sanciones graves y muy graves serán notificadas al Comité de Empresa o Delegados de Personal, considerándose a éstos parte integrante del proceso desde el inicio.

Artículo 57. Prescripción.

La facultad de la empresa para imponer sanciones 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, y en las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 58. Abuso de autoridad.

Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito a través de la representación de los trabajadores a la Dirección de la empresa de los actos que supongan abuso de autoridad de sus jefes. Recibido el escrito, la Dirección abrirá el oportuno expediente en el plazo de cinco días. En caso contrario, los representantes de los trabajadores deberán formular la oportuna denuncia ante la autoridad laboral competente.

CAPÍTULO XIV

Premios

Artículo 59.

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

Se considerarán motivos dignos de premio:

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

Descripción:

a) 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.

b) 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 la empresa o de esta misma.

c) 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.

d) Existe espíritu de fidelidad cuando éste se acredite 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.

e) 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.

f) Tirador selecto es aquél que desarrolla con brillantez la práctica del tiro.

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 del Trabajo y otros distintivos.
- e) Cancelación de notas desfavorables en el expediente.
- f) Se retribuirá con un premio de 12,40€ al tirador selecto para 2009 y 2010. A partir del 2011 será de 20 euros.

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

CAPÍTULO XV

Prestaciones socialesArtículo 60. *Seguro colectivo de accidentes.*

La empresa suscribirá pólizas de seguro colectivo a favor de todos y cada uno de sus trabajadores por un capital de 38.091,95 euros para los años 2009 y 2010, por muerte, y 48.805,73 euros por Incapacidad Permanente Total, Absoluta y Gran Invalidez derivadas de accidentes, sean o no laborales, excepto los producidos en competiciones deportivas oficiales de vehículo de motor. Su efecto cubrirá las veinticuatro horas del día y durante todo el año.

Durante al año 2011 los capitales asegurados por muerte ascenderán a 38.672 euros y de 49.293,78€ por Incapacidad Total, Absoluta y Gran Invalidez.

Durante el año 2012 las cuantías se incrementarán en el IPC Real del año 2011 más la diferencia entre el IPC real del 2010 y el 1%.

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

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

Artículo 61. *Ayudas hijos y cónyuge minusválidos.*

Para los años 2011 y 2012, la empresa abonará a los trabajadores con hijos minusválidos la cantidad de 200,00 euros mensuales como complemento por cada hijo de esta condición 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.

Asimismo, recibirán la cuantía establecida en el párrafo anterior, en aquellos supuestos en los que el cónyuge del trabajador tenga una minusvalía de sus condiciones físico-psíquicas del 65% o superior.

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

Artículo 62. *Compensaciones en los supuestos de Incapacidad temporal.*

a) Incapacidad temporal en caso de accidente laboral: La empresa complementará hasta el 100% de la tabla de retribuciones del Anexo Salarial, incluida la antigüedad, más la parte correspondiente al Plus de peligrosidad, en su caso, sin que suponga merma del importe que pudiese corresponder en las pagas extraordinarias. En el caso de que la prestación reglamentaria de la Seguridad Social sea mayor, se percibirá ésta. Además de los actualmente considerados como tales, también se incluyen los producidos durante las prácticas de tiro y/o de gimnasio, siempre que sean realizados por mandato legal u orden expresa de la empresa.

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

- b.1) Del día 1 al 3, el 50% de la base de cotización, una sola vez al año.
- b.2) Del día 4 al 20, el 85 % de la base de cotización.
- b.3) Del 21 al 40, el 100% de la base de la cotización.
- b.4) Del 41 al 60, el 95% de la base de la cotización.
- b.5) Del 61 al 90, el 80% de la base de la cotización.

La empresa complementará la prestación reglamentaria en el supuesto de hospitalización: Se cobrará el 100% de la base cotizable, desde la fecha de hospitalización, durante 60 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.

Artículo 63. *Natalidad.*

A todo el personal sujeto a este Convenio, le será concedida una ayuda económica de 222,03 euros, por el nacimiento de cada hijo, para los años 2011 y 2012.

Artículo 64. *Nupcialidad.*

A todo el personal de Vigilancia Integrada, S.A. le será concedida una ayuda económica de 148,02 euros para los años 2011 y 2012 cuando contraiga matrimonio, siempre que cause efectos civiles.

CAPÍTULO XVI

Derechos sindicales

Artículo 65. *Derechos y garantías sindicales.*

Ambas partes firmantes y de común acuerdo, establecen que la empresa deberá descontar en la nómina mensual de los trabajadores, y a petición de éstos, 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 y 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.

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 dentro de los últimos doce meses, aunque en dicho período hayan concurrido distintas relaciones laborales del trabajador en la empresa.

La empresa concederá un crédito horario anual de 1.782 horas a las centrales sindicales por cada 60 Delegados de Personal o miembros de Comité de Empresa que hayan sido obtenidos por cada una de aquéllas, a nivel nacional, en la empresa.

No obstante lo antes expuesto, tal crédito de 1.782 horas se establecerá proporcionalmente en aquellas empresas en que existan más de 15 y menos de 60 miembros de Comité de Empresa o Delegados de Personal de una misma Central Sindical.

Este crédito sindical le será adjudicado a un trabajador de la empresa y será designado por la Central Sindical.

Secciones Sindicales:

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 determinan según la siguiente escala:

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

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

Secciones Sindicales de carácter estatal:

Se reconoce el derecho a constituir Secciones Sindicales de carácter estatal a los Sindicatos más representativos en el seno de la empresa que reúnan los tres requisitos siguientes:

- Tener el veinticinco por ciento de los Delegados de Personal y miembros de Comités de Empresa de la totalidad de la empresa.
- Que alcancen, además, el veinticinco por ciento de los Delegados o miembros de los Comités de Empresa en más de dos Delegaciones.
- Que tengan constituidas, al menos, 10 Secciones Sindicales provinciales.

Funciones y competencias:

Son funciones y competencias de las Secciones Sindicales estatales:

- Las generales que les otorgue la L.O.L.S.
- Designar los miembros del Comité Intercentro de entre los componentes de los distintos Comités de Empresa o Delegados de Personal.
- Elegir los miembros que formarán parte de la Comisión Administradora del Fondo Económico y Asistencial y del Comité Intercentro de Seguridad y Salud Laboral.
- Elegir los miembros que formarán parte de la Comisión de Formación.

Delegados Sindicales de carácter estatal: Se acuerda expresamente que las Secciones Sindicales estatales definidas en el artículo precedente tendrán tres Delegados Sindicales en total, con un crédito horario anual de 400 horas por Delegado.

Acumulación de horas sindicales: Se acuerda expresamente la acumulación de horas de crédito sindical para los delegados sindicales de las Secciones Sindicales estatales, miembros de Comités de Empresa o Delegados de Personal pertenecientes a una misma representación Sindical. Todo ello con carácter anual y con el alcance y las condiciones que se establezcan en los correspondientes acuerdos entre la Dirección de la empresa y las Organizaciones Sindicales.

Los miembros de las Ejecutivas estatales de las secciones sindicales estatales debidamente constituidas, serán los interlocutores ante la Dirección de la empresa y ostentarán la representación del sindicato al que pertenezcan. Dichas Ejecutivas estatales podrán elegir entre sus miembros a una persona que ostente la representación.

Las Ejecutivas estatales, miembros del Comité Intercentro y Delegados Sindicales estatales podrán tener acceso a todos los centros de trabajo de la empresa cuando sea necesario, y previa comunicación a la Dirección de la misma.

CAPÍTULO XVII

Retribuciones

Artículo 66. *Disposición general.*

Las retribuciones del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo estarán constituidas por el salario base y los complementos del mismo y corresponde a la jornada normal a que se refiere el artículo 41 del presente Convenio.

El pago del salario se efectuará por meses vencidos, hasta el día 3 de cada mes.

No obstante, los complementos variables establecidos en el Convenio Colectivo se abonarán en la nómina del mes siguiente al que se haya devengado.

Artículo 67. *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. A principios de mes se establecerán 3 fechas mensuales de abono de anticipos.

Artículo 68. *Estructura salarial y otras retribuciones.*

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:

1. Personales:

Antigüedad.

2. De puestos de trabajo:

Peligrosidad.
Plus escolta.
Plus de actividad.
Plus de responsable de equipo de vigilancia.
Plus de trabajo nocturno.
Plus de radioscopia aeroportuaria.
Plus de radioscopia básica.
Plus de fines de semana y festivos-vigilancia.
Plus de residencia de Ceuta y Melilla.

3. Cantidad o calidad de trabajo:

Horas extraordinarias.
Plus de Nochebuena y/o Nochevieja.

4. De vencimiento superior al mes:

Gratificación de Navidad.
Gratificación de julio.
Beneficios.

5. Indemnizaciones o suplidos:

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

Artículo 69. *Sueldo base.*

Se entenderá por sueldo base la retribución correspondiente a la jornada de trabajo fijada en este Convenio, en cada una de las categorías profesionales a una actividad normal.

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; en ningún caso podrá ser inferior al correspondiente a cuatro horas.

Artículo 70. *Complemento personal de antigüedad.*

Todos los trabajadores, sin excepción de categorías, disfrutarán, además de su sueldo, de 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 de diciembre de 1996 se mantendrán en las cuantías que se relacionan a continuación, sin que experimenten en el futuro incremento económico alguno. Se aplicarán de acuerdo con la categoría laboral que tuviera el trabajador a la fecha final de la maduración del trienio antes del 31 de diciembre de 1996.

Valor Trienio

Categoría	Euros
<i>Personal directivo, titulado y técnico</i>	
Director gerente	59,24
Director comercial	53,12
Director técnico	53,12
Director de personal	53,12
Jefe de personal	46,99
Jefe de seguridad	46,99
Titulado superior	46,99
Titulado medio	40,87
Delegado provincial-gerente	40,87
Titulado prevención de riesgos laborales	40,87
<i>Personal administrativo</i>	
A) Administrativos:	
Jefe de primera	38,17
Jefe de segunda	35,35
Oficial de primera	30,09
Oficial de segunda	28,28
Azafata/o	25,45
Auxiliar	25,45
Telefonista	21,20
B) Técnicos y especialistas de oficina:	
Analista	46,99
Programador de ordenadores	40,87
Programador/grabador de ordenadores	30,09
Delineante proyectista	35,35
Delineante	30,09
C) Comerciales:	
Jefe de Ventas	38,17
Técnico Comercial	35,35
Vendedor	31,10
<i>Mandos intermedios</i>	
Jefe de vigilancia	34,62
Jefe de servicios	34,62
Inspector	31,80
<i>Personal operativo</i>	
A) Juramentado:	
Vigilante jurado	25,51
Vigilante jurado de explosivos	25,51

Categoría	Euros
<i>Personal de C.R.A</i>	
Jefe de sala	39,87
Jefe de turno	39,87
Operador C.R. Alarmas	21,28
<i>Personal de seguridad mecánico-electrónica</i>	
Encargado	39,87
Oficial de primera	37,13
Oficial de segunda	32,76
Oficial de tercera	28,40
Ayudante encargado	21,57
Especialista	21,57
Revisor de sistemas	30,13
<i>Personal de oficios varios</i>	
Oficial de primera	32,14
Oficial de segunda	25,43
Ayudante	21,19
Peón	21,22
<i>Personal subalterno</i>	
Conductor	25,73
Ordenanza	23,35
Encargado de almacén	23,35

b) A partir del 1 de enero de 1997 los aumentos a que hubiere lugar por este concepto de Complemento de Antigüedad consistirán en quinquenios, cuyo valor para el año 2009 y 2010 se indica a continuación. Se comenzarán a devengar desde el primer día del mes en que se cumple el quinquenio.

Tabla valores quinquenios años 2009 y 2010

Categoría	Euros/quinquenio
<i>Personal directivo, titulado y técnico</i>	
Director general	82,29
Director comercial	73,79
Director administrativo	73,79
Director técnico	73,79
Director de personal	73,79
Jefe de personal	65,29
Jefe de seguridad	65,29
Titulado superior	65,29
Titulado medio/técnico prevención superior	56,79
Delegado provincial-gerente	56,79
<i>Personal administrativo</i>	
A) Administrativos:	
Jefe de primera	53,04
Jefe de segunda	49,21
Oficial de primera	41,81
Oficial de segunda	39,29
Azafata/o	35,36
Auxiliar	35,36
Telefonista	29,45

Categoría	Euros/quinquenio
B) Técnicos y especialistas de oficina:	
Analista	65,29
Programador de ordenadores	56,79
Operador/grabador de ordenadores	41,81
Técnico formación	49,12
Delineante proyectista	49,12
Delineante	41,81
C) Comerciales:	
Jefe de ventas	53,04
Técnico comercial	49,12
Vendedor	43,21
<i>Mandos intermedios</i>	
Jefe de vigilancia	48,09
Jefe de servicios	48,09
Inspector	44,18
Coordinador de servicios	44,18
<i>Personal operativo</i>	
A) Habilitado:	
Vigilante de seguridad de transporte de explosivos conductor	38,37
Vigilante de seguridad de transporte de explosivos	35,57
Vigilante de explosivos	35,03
Vigilante de seguridad	35,03
Guarda particular de campo	35,03
Escolta	35,03
B) No habilitado: GRA:	
Operador CRA alarmas	29,58
Jefe de sala	55,94
Jefe de turno	55,94
C) Personal formación lucha contra incendios:	
Jefe de estudios	48,09
Instructor jefe	48,09
Instructor	44,18
Ayudante de instructor	35,03
<i>Personal de seguridad mecánico-electrónica</i>	
Encargado	55,39
Ayudante de encargado	29,98
Revisor de sistemas	41,88
Oficial de primera	51,58
Oficial de segunda	45,52
Oficial de tercera	39,47
Especialista	29,98
Operador de soporte técnico	32,12
<i>Personal de oficios varios</i>	
Oficial de primera	44,65
Oficial de segunda	35,53
Ayudante	29,48
Peón	29,48

Categoría	Euros/quinquenio
<i>Personal subalterno</i>	
Conductor	35,75
Ordenanza	32,44
Almacenero	32,44

Para el año 2011 los importes a abonar por cada quinquenio serán los que se detallan en el cuadro siguiente:

Tabla valores quinquenios año 2011

Categoría	Euros/quinquenio
<i>Personal directivo, titulado y técnico</i>	
Director general	83,11
Director comercial	74,53
Director administrativo	74,53
Director técnico	74,53
Director de personal	74,53
Jefe de personal	65,94
Jefe de seguridad	65,94
Titulado superior	65,94
Titulado medio/técnico prevención superior	57,36
Delegado provincial-gerente	57,36
<i>Personal administrativo</i>	
A) Administrativos:	
Jefe de primera	53,57
Jefe de segunda	49,61
Oficial de primera	42,23
Oficial de segunda	39,68
Azafata/o	35,71
Auxiliar	35,71
Telefonista	29,74
B) Técnicos y especialistas de oficina:	
Analista	65,04
Programador de ordenadores	57,36
Operador/grabador de ordenadores	42,23
Técnico formación	49,61
Delineante proyectista	49,61
Delineante	42,23
C) Comerciales:	
Jefe de Ventas	53,57
Técnico Comercial	49,61
Vendedor	43,64
<i>Mandos intermedios</i>	
Jefe de vigilancia	48,57
Jefe de servicios	48,57
Inspector	44,62
Coordinador de servicios	44,62

Categoría	Euros/quinquenio
<i>Personal operativo</i>	
A) Habilitado:	
Vigilante de seguridad de transporte de explosivos conductor	38,75
Vigilante de seguridad de transporte de explosivos	35,93
Vigilante de explosivos	35,38
Vigilante de seguridad	35,38
Guarda particular de campo	35,38
Escolta	35,38
B) No habilitado: CRA:	
Operador CRA alarmas	29,88
Jefe de sala	56,50
Jefe de turno	56,50
C) Personal formación lucha contra incendios:	
Jefe de estudios	48,57
Instructor jefe	48,57
Instructor	44,62
Ayudante de instructor	35,38
<i>Personal de seguridad mecánico-electrónica</i>	
Encargado	55,94
Ayudante de encargado	30,28
Revisor de sistemas	42,30
Oficial de primera	52,10
Oficial de segunda	45,98
Oficial de tercera	39,86
Especialista	30,28
Operador de soporte técnico	32,44
<i>Personal de oficios varios</i>	
Oficial de primera	45,10
Oficial de segunda	35,68
Ayudante	29,77
Peón	29,77
<i>Personal subalterno</i>	
Conductor	36,11
Ordenanza	32,76
Almacenero	32,76

Durante el año 2012 las cuantías se incrementarán en el IPC Real del año 2011 más la diferencia entre el IPC Real del 2010 y el 1%.

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

Artículo 71. *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 este concepto, el complemento salarial señalado en el Anexo Salarial de este Convenio.

1. Los Vigilantes de seguridad de transporte de explosivos-conductor, Vigilantes de seguridad de 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.

El importe del Plus de Peligrosidad para los Vigilantes de seguridad de transporte de explosivos conductor, Vigilante de seguridad de transporte de explosivos será para los años 2009 y 2010 de 143,15 euros mensuales y de 144,58 para el año 2011.

El Vigilante de seguridad de explosivos percibirá por este concepto 157,34 euros mensuales para los años 2009 y 2010 y 158,91 euros para el año 2011.

Durante el año 2012 las cuantías se incrementarán en el IPC Real del año 2011 más la diferencia entre el IPC Real del 2010 y el 1%.

2. Los Vigilantes de seguridad de vigilancia, cuando realicen servicio con arma de fuego reglamentaria, percibirán un Plus de peligrosidad de 137,70 euros al mes o un precio por hora de 0,85 euros, con un máximo de 162 horas al mes para los años 2009, 2010 y 2011. En la mensualidad correspondiente a vacaciones, así como en las pagas extraordinarias, percibirán la parte proporcional devengada durante los doce últimos meses.

Para el año 2012 esta cuantía será de 142,20 euros mes. En cualquier caso esta cantidad nunca será inferior a la establecida para el Convenio Nacional para ese mismo año.

En la mensualidad correspondiente a vacaciones, así como en las pagas extraordinarias, percibirán la parte proporcional devengada durante los últimos doce meses.

3. Sin perjuicio de la naturaleza del Plus de peligrosidad como Plus funcional, se garantiza a todos los Vigilantes de seguridad del servicio de vigilancia que realicen servicio sin arma, la percepción de un Plus de peligrosidad mínimo equivalente a 18 euros mensuales, abonables también en pagas extraordinarias y vacaciones para los años 2009 y 2010, y 18,18 euros para el año 2011.

Durante el año 2012 las cuantías se incrementarán en el IPC Real del año 2011 más la diferencia entre el IPC Real del 2010 y el 1%.

En el caso de que se realizaran parte o la totalidad del servicio con arma, percibirán el importe correspondiente a las horas realizadas con arma, siempre y cuando esta cantidad mensual superara los importes mínimos garantizados previstos en el párrafo preferente, quedando éstos subsumidos en dicha cantidad mensual. Es decir, percibirá el mayor importe de las dos cuantías, nunca la suma de ambas, con el límite de 137,70 euros mensuales para los años 2009, 2010 y 2011 y para el año 2012 el importe de 142.20 euros mensuales.

Los importes del Plus de peligrosidad señalados en este apartado a) puntos 2 y 3 podrán ser abonados por las empresas en 11 pagas, incluyéndose en los mismos las partes proporcionales de pagas extraordinarias y vacaciones.

b) Plus escolta.—El personal descrito en el artículo 22 A.2 c), cuando realice las funciones establecidas en citado precepto, percibirá como mínimo por tal concepto, durante los años 2009 y 2010 la cantidad de 260,79 euros mensuales o 1,61 euros por hora efectiva como complemento. En 2011 este complemento ascenderá a 263,40 euros mes o 1,63 euros hora.

En el año 2012 las cuantías se incrementarán en el IPC Real del año 2011 más la diferencia entre el IPC Real del 2010 y el 1%.

c) 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.

d) Plus de responsable de equipo de vigilancia.—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 y 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.

e) Plus de radioscopia aeroportuaria.—El Vigilante de seguridad que utilice la radioscopia aeroportuaria en la prestación de sus servicios en las instalaciones de los aeropuertos, percibirá como complemento de tal puesto de trabajo, mientras realice el mismo, la cantidad de 1,26 euros por hora efectiva de trabajo, con un máximo mensual de 204,06 euros para los años 2009, 2010 y 2011.

En el año 2012 las cuantías se incrementarán lo necesario para equipararse a las cantidades del Convenio Nacional.

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.

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 durante los años 2009, 2010 y 2011 la cantidad de 0,19 euros por hora efectiva de trabajo, mientras realice aquel servicio. Este complemento no será abonable en las gratificaciones extraordinarias ni en la mensualidad de vacaciones.

En el año 2012 las cuantías se incrementarán en el IPC Real del año 2011 más la diferencia entre el IPC Real del 2010 y el 1%.

g) Plus de trabajo nocturno.—Se fija un plus de trabajo nocturno por hora trabajada. De acuerdo con el artículo 41 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 un máximo de ocho horas.

El valor de las horas nocturnas para los años 2009 y 2010 será el siguiente:

Valores horas nocturnas años 2009-2010

Categoría	Euros
<i>Personal administrativo</i>	
A) Administrativos:	
Jefe de primera	1,45
Jefe de segunda	1,30
Oficial de primera	1,11
Oficial de segunda	1,07
Azafata/o	0,95
Auxiliar	0,95
Telefonista	0,79
B) Técnicos y especialistas de oficina:	
Programador de ordenadores	1,54
Operador/grabador de ordenadores	1,11
Técnico formación	1,29
Delineante proyectista	1,29
Delineante	1,11
C) Comerciales:	
Jefe de Ventas	1,45
Técnico Comercial	1,30
Vendedor	1,16

Categoría	Euros
<i>Mandos intermedios</i>	
Jefe de vigilancia	1,28
Jefe de servicios	1,28
Inspector	1,23
Coordinador de servicios	1,23
<i>Personal operativo</i>	
A) Habilitado:	
Vigilante de seguridad de transporte de explosivos conductor	1,14
Vigilante de seguridad de transporte de explosivos	1,05
Vigilante de explosivos	1,04
Vigilante de seguridad	1,04
Guarda particular de campo	1,04
Escolta	1,04
B) No habilitado:	
Operador CRA alarmas	0,80
Jefe de sala	1,48
Jefe de turno	1,48
C) Personal formación lucha contra incendios:	
Jefe de estudios	1,28
Instructor jefe	1,28
Instructor	1,23
Ayudante de instructor	1,23
<i>Personal de seguridad mecánico-electrónica</i>	
Encargado	1,49
Ayudante de encargado	0,80
Revisor de sistemas	1,11
Oficial de primera	1,37
Oficial de segunda	1,23
Oficial de tercera	1,07
Especialista	0,80
Operador de soporte técnico	0,85
<i>Personal de oficios varios</i>	
Oficial de primera	1,22
Oficial de segunda	0,94
Ayudante	0,79
Peón	0,79
<i>Personal subalterno</i>	
Conductor	0,95
Ordenanza	0,86
Almacenero	0,86

Valores horas nocturnas año 2011

Categoría	Euros
<i>Personal administrativo</i>	
A) Administrativos:	
Jefe de primera	1,46
Jefe de segunda	1,31
Oficial de primera	1,12
Oficial de segunda	1,08
Azafata/o	0,96
Auxiliar	0,96
Telefonista	0,80
B) Técnicos y especialistas de oficina:	
Programador de ordenadores	1,56
Operador/grabador de ordenadores	1,12
Técnico formación	1,30
Delineante proyectista	1,30
Delineante	1,12
C) Comerciales:	
Jefe de Ventas	1,46
Técnico Comercial	1,31
Vendedor	1,17
<i>Mandos intermedios</i>	
Jefe de vigilancia	1,29
Jefe de servicios	1,29
Inspector	1,24
Coordinador de servicios	1,24
<i>Personal operativo</i>	
A) Habilitado:	
Vigilante de seguridad de transporte de explosivos conductor	1,15
Vigilante de seguridad de transporte de explosivos	1,06
Vigilante de explosivos	1,05
Vigilante de seguridad	1,05
Guarda particular de campo	1,05
Escolta	1,05
B) No habilitado:	
Operador CRA alarmas	0,81
Jefe de sala	1,49
Jefe de turno	1,49
C) Personal formación lucha contra incendios:	
Jefe de estudios	1,89
Instructor jefe	1,89
Instructor	1,24
Ayudante de instructor	1,24
<i>Personal de seguridad mecánico-electrónica</i>	
Encargado	1,50
Ayudante de encargado	0,81
Revisor de sistemas	1,12

Categoría	Euros
Oficial de primera	1,38
Oficial de segunda	1,24
Oficial de tercera	1,08
Especialista	0,81
Operador de soporte técnico	0,86
<i>Personal de oficios varios</i>	
Oficial de primera	1,23
Oficial de segunda	0,95
Ayudante	0,80
Peón	0,80
<i>Personal subalterno</i>	
Conductor	0,96
Ordenanza	0,87
Almacenero	0,87

En el año 2012 las cuantías se incrementarán en el IPC Real del año 2011 más la diferencia entre el IPC Real del 2010 y el 1%.

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 0,83 euros durante los sábados, domingos y festivos para el año 2009 y 2010. Este plus ascenderá a 0,84 euros para el año 2011 y se revisará en 2012 en el IPC Real del año 2011 más la diferencia entre el IPC Real del 2010 y el 1%.

A efectos de cómputo será a partir de las 00:00 horas del sábado a las 24:00 del domingo y en los festivos de las 00:00 horas a las 24:00 horas de dichos días trabajados.

No es abonable para aquellos trabajadores que hayan sido contratados expresamente para trabajar en dichos días (ej.: Contratos a Tiempo Parcial para fines de semana).

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

i) Plus de residencia de Ceuta y Melilla.—Se abonará un plus 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 Orden Ministerial de 20 de marzo de 1975.

Artículo 72. *Complemento de cantidad o calidad de trabajo. Horas extraordinarias.*

a) Horas extraordinarias.—Respecto a las horas extraordinarias se estará a lo dispuesto en el artículo 42 del presente Convenio Colectivo y en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

b) Pluses de Nochebuena y Nochevieja.—Los trabajadores que realicen su jornada laboral en la noche del 24 al 25 de diciembre, Nochebuena, así como la noche del 31 de diciembre al 1 de enero, Nochevieja, percibirán una compensación económica de 66,60 euros en los años 2009, 2010 y 2011. Para el año 2012 esta compensación será de 67,20 euros. En cualquier caso esta cantidad nunca será inferior a la establecida para el Convenio Nacional para ese mismo año.

Los trabajadores tendrán derecho a librar, al menos, una de las dos noches citadas, Nochebuena o Nochevieja. Como compensación a trabajar la otra, podrán elegir la libranza entre la que no trabajen y la noche de Reyes, es decir, si trabajan en Nochebuena podrán

elegir librar entre Nochevieja y la noche de Reyes y si trabajan en Nochevieja podrán elegir librar entre Nochebuena y la noche de Reyes.

Artículo 73. *Complemento de vencimiento superior al mes.*

1. Gratificación de julio y Navidad.—El personal al servicio de la empresa percibirá dos gratificaciones extraordinarias con los devengos y fechas de pago siguientes:

1.1 Gratificación de julio.—Se devengará del 1 de julio al 30 de junio. Independientemente de la finalización de su devengo, el pago se realizará conjuntamente con la paga del mes de junio.

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.

2. Gratificación de beneficios.—Todos los trabajadores sujetos a este Convenio, cualquiera que sea la modalidad de su contrato de trabajo, tendrán 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.

Prorrateo de pagas.—Las anteriores gratificaciones extraordinarias se podrán prorratear en doce mensualidades, previo acuerdo del trabajador y la empresa. Se informará a la parte social.

Artículo 74. *Complementos de indemnizaciones o suplidos.*

a) Plus de distancia y transporte.—Se establece como compensación a los gastos de desplazamiento y medios de transporte dentro de la localidad, así como desde el domicilio a los centros de trabajo y su regreso. Su cuantía, en cómputo anual, será de 1.127,70 euros para los años 2009 y 2010 y redistribuida en quince pagas; se establece en la columna correspondiente en el Anexo Salarial. En el año 2011 la cuantía de este suplido es de 1.138,95€ redistribuido en 15 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 para los años 2009, 2010 y 2011 que forman parte de este Convenio.

En el año 2012 las cuantías se incrementarán en el IPC Real del año 2011 más la diferencia entre el IPC Real del 2010 y el 1%.

Artículo 75. Cuantía de las retribuciones.

La cuantía de las retribuciones y sus conceptos, aplicables durante los años 2009, 2010 y 2011 para las distintas categorías, son las que figuran tanto en el articulado como en las tablas del Anexo Salarial del presente Convenio Colectivo.

Para el año 2012, todos los importes económicos de este Convenio Colectivo se actualizarán en función del I.P.C. Real de 2011, más la diferencia resultante entre el I.P.C. Real correspondiente al año 2010 y el 1%, excepto lo pactado para estos años en este Convenio.

Para realizar los incrementos previstos, ambas partes acuerdan reunirse a través de la Comisión Paritaria de seguimiento del Convenio, tan pronto sea conocido el I.P.C. Real correspondiente a 2011 para determinar las retribuciones del año 2012, así como para la distribución y confección de las tablas.

Artículo 76. Uniformidad.

La empresa facilitará 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, tres pantalones de verano y seis pares de calcetines y seis pares de calcetines de media para las mujeres.

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.

La empresa mejorará la calidad de todos los elementos del uniforme arriba descritos.

Cuando se cause baja en la empresa por cualquier causa, el trabajador estará obligado, en el plazo de cinco días, a devolver las prendas entregadas.

Las prendas de uniforme a entregar al Guarda particular de campo y Guarda pesca marítima serán las mismas unidades que al Vigilante de seguridad, añadiéndose aquellas otras distintivas exigidas por las disposiciones legales.

Artículo 77. Premio de vinculación.

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

Edad	Años 2009-2010 – Euros	Año 2011 – Euros
60	6.977,24	7.047,01
61	6.610,02	6.676,12
62	6.242,79	6.305,22
63	5.875,57	5.934,33

Las cuantías establecidas en este artículo se revisarán en el año 2012 en función del IPC Real del año 2011 más la diferencia entre el IPC Real correspondiente al año 2010 y el 1%.

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

Artículo 78. Jubilación anticipada.

Al cumplir 64 años de edad:

Ambas partes acuerdan que el trabajador afectado por el presente Convenio pueda jubilarse, si lo desea, de conformidad con lo dispuesto en el real Decreto 1194/85, de 17 de Julio, a los 64 años, extinguiéndose el contrato de trabajo a tenor de lo previsto en el artículo 49 f) 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 los sesenta y cuatro años.
- 2) Reunir el trabajador jubilado los requisitos, salvo 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 se halle inscrito como desempleado en la Oficina de Empleo, 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.

Artículo 78 bis Jubilación a los 65 años.

Se pacta expresamente que será causa de extinción del contrato de trabajo por jubilación obligatoria cuando el trabajador cumpla 65 años o más, de conformidad con lo establecido en la Ley 14/2005, de 1 de julio, siempre que por parte de la empresa se lleve a cabo cualquiera de las políticas de empleo siguientes:

- a) Contratación de un nuevo trabajador por cada contrato extinguido por este motivo.
- b) Transformación de un contrato temporal en indefinido por cada contrato extinguido por esta causa.
- c) Mejora en la estabilidad en el empleo pactada en el artículo 32 del presente Convenio.

En todo caso, el trabajador afectado por la extinción deberá tener cubierto el período mínimo de cotización y cumplir los demás requisitos exigidos por la legislación de la Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva.

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

Artículo 79. Aplicación de la jubilación parcial y del contrato de relevo

1. Los trabajadores tendrán derecho a acceder a la jubilación parcial al cumplir la edad y los requisitos exigidos por la legislación vigente.
2. La empresa fijará, de acuerdo con el trabajador, el porcentaje de la jornada anual a trabajar, continuando el trabajador de alta y cotizando hasta alcanzar la edad de 65 años.
3. Respecto al trabajador contratado o relevista, se le podrá contratar con un contrato a tiempo completo.

Artículo 80. Asistencia jurídica.

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, todo ello de acuerdo con lo previsto en el artículo 46 apartado d), y ello siempre que hayan comunicado tal situación en los dos días hábiles siguientes a la recepción de la primera comunicación.

Artículo 81.

La empresa que cuente con personal del Grupo V, del artículo 18 (personal de seguridad mecánico - electrónica), si procediese a subcontratar sus servicios con personal ajeno a ella, no podrá, en ningún caso, reducir su plantilla de trabajadores como consecuencia de dicha subcontratación. Todo ello con la finalidad de garantizar los puestos de trabajo existentes y en detrimento de su sustitución por personal ajeno al presente Convenio Colectivo.

Artículo 82. *Póliza de Responsabilidad Civil.*

La empresa vendrá obligada a suscribir una Póliza de Seguro de Responsabilidad Civil por importe de al menos 138.000 euros para los años 2009 y 2010, con los efectos y consecuencias comprendidas en la Ley del Contrato de Seguro. En 2011 esta póliza será, como mínimo, de 139.380€ y en 2012 se actualizará su importe en función del IPC Real del 2011 más la diferencia entre el IPC Real del 2010 y el 1 %.

CAPÍTULO XVIII

Artículo 83. *Fondo económico y asistencial.*

Exposición de motivos:

El fondo es, en primer lugar, un símbolo de diálogo social, muy antiguo en el tiempo, porque las partes se marcaron objetivos comunes y porque su gobierno es paritario.

Los siguientes Estatutos son resultado de un laborioso proceso negociador, reflejo de la voluntad y autonomía de las partes por configurar un marco social único incluido en las relaciones laborales de la empresa con sus trabajadores.

Estatutos:

Apartado 1.º *Denominación.*—Se establece el presente Estatuto del Fondo Social y Asistencial, acordado por la representación Empresarial y la representación Sindical.

Apartado 2.º *Ámbito.*—En cuanto al ámbito temporal se somete a la vigencia del Convenio.

Apartado 3.º *Sede del fondo.*—El domicilio se establece en Madrid, calle Comandante Azcárraga 5, pudiendo establecerse delegaciones en otros puntos de la geografía nacional si así lo acuerda la Comisión Administradora.

Apartado 4.º *Destino del fondo.*—El Fondo se destinará a:

A) Dotar económicamente las acciones encaminadas a mejorar la Seguridad y Salud Laboral de los Trabajadores mediante la organización de estudios, conferencias y campañas de concienciación, de conformidad con lo establecido en el Convenio Colectivo.

B) Ayudas de estudios para los trabajadores de la empresa y sus hijos.

Las ayudas se solicitarán, mediante única instancia, por trabajador. Se dirigirán a la Comisión Administradora del Fondo, con sede en la calle Comandante Azcárraga, 5, o se presentarán en la Delegación a la que pertenezca dicho trabajador.

El plazo de finalización de la presentación de solicitudes será el que establezca para cada año la Comisión Administradora, dentro del mes de noviembre del año en curso.

Las solicitantes deberán adjuntar a la instancia la documentación que a continuación se detalla:

B.1) Documentos personales:

1. Fotocopia del documento nacional de identidad.
2. Fotocopia del Libro de Familia en el caso de que la ayuda vaya destinada a algún hijo del solicitante.

3. Fotocopia del certificado de minusvalía, en el caso de que algún hijo del solicitante padezca minusvalía física, psíquica o sensorial.
4. Declaración jurada de no percibir ayuda alguna para la misma finalidad.
5. Certificado de haberes y retenciones de todos los miembros de la unidad familiar que hayan obtenido ingresos durante el año anterior al de la petición de ayuda familiar, o bien copia de la declaración del IRPF correspondiente a dicho ejercicio económico.
6. Certificado de inscripción en el INEM como desempleado o demandante de empleo del cónyuge e hijos mayores de 18 años que no realicen actividad laboral alguna; en caso contrario se entenderá que sí realiza alguna actividad remunerada y habrá de atenerse al punto 5.

B.2) Documentos académicos:

1. Preescolar, secundaria, ESO, ayudas a comedor y libros.—Mediante factura proforma. Acceso a la Universidad: certificado del curso donde se encuentre matriculado con expresión del mismo o, en su defecto, certificación oficial de la secretaría donde se imparta dicho curso, quedando pendiente la presentación de la matrícula para la que se solicita.
2. Guarderías.—Certificado que acredite la inscripción en la misma de los hijos del beneficiario que soliciten dicha ayuda, así como la cuantía mensual a satisfacer y el número de meses que permanezca en la misma durante el curso para el que solicita la ayuda.
3. Grado medio y superior.—Certificado de matriculación o copia de la matrícula con expresión del curso y cuantía a satisfacer.
4. Otros estudios de los trabajadores.—Certificado que acredite la inscripción para la realización de cursos que sirvan para la formación del trabajador (idiomas, informática, etc.).
5. Educación de hijos con minusvalías.—Certificación de minusvalía y certificación del centro en el que se preste la enseñanza especial.
6. Gimnasio y preparación física.—Factura de los gastos de gimnasio expedida por el centro, así como certificado de matriculación del solicitante.

B.3) Bases para la concesión de ayudas de estudio.

Las bases que a continuación se enumeran son para efectuar el reparto del fondo y para establecer la documentación que deben presentar los trabajadores que soliciten dichas ayudas.

1. Las ayudas se solicitarán para:
 - a) Estudios superiores de los trabajadores.
 - b) Estudios de enseñanza media de los trabajadores.
 - c) Otros estudios de trabajadores.
 - d) Estudios de los hijos.
 - e) Preescolar y guarderías.
 - f) Educación especial.
 - g) Gimnasio y preparación física.
2. Todas las ayudas al estudio serán concedidas para la Comisión Administradora del Fondo Económico y Asistencial a fin de distribuir de forma equitativa el fondo disponible entre los trabajadores de todas las delegaciones.
3. Para las concesiones de las ayudas previstas, deberán tenerse en cuenta la totalidad de los ingresos brutos obtenidos en la unidad familiar tomando como referencia el ejercicio económico anterior al de la presentación de la ayuda.
4. Los interesados en solicitar alguna de las ayudas mencionadas presentarán, antes de la fecha de finalización marcada por la Comisión Administradora, una única instancia, en el modelo oficial que a tal efecto elaborará la Comisión Administradora del Fondo. Para

la resolución de las solicitudes presentadas, la Comisión Administradora se reunirá la primera quincena del mes de noviembre.

C) Seguro colectivo.—Para todo el personal de la empresa menor de 65 años, excepto para aquellos cuyos niveles salariales no se encuentren contemplados en las tablas anexas, se concierta un seguro colectivo que cubrirá exclusivamente los riesgos señalados a continuación y bajo las condiciones que se establezcan en las pólizas correspondientes.

Causa.—Fallecimiento derivado de enfermedad.

La responsabilidad del Fondo Económico alcanza exclusivamente al pago de las primas correspondientes. En el caso de que un empleado causara baja definitiva en el servicio de la empresa, automáticamente dejará de ser beneficiario del seguro, salvo que por acuerdo privado entre él y las compañías aseguradoras pudiera seguir gozando de sus beneficios, corriendo a su cargo el importe de las primas sucesivas a la baja.

D) Ayudas para las vacaciones.—Como subvención de «ayuda para las vacaciones» para los años 2011 y 2012 se destinará una cantidad que se asignará mediante un sorteo a celebrar en la primera quincena del mes de junio, por Delegaciones. Este sorteo será realizado por representantes de los trabajadores (Comités de Empresa y/o Delegados de Personal) en cada provincia, enviando los resultados de los sorteos a la Comisión Administradora en el plazo de dos días máximo, una vez celebrado el sorteo. La ayuda económica destinada para esta modalidad será de 120 euros por trabajador agraciado en el sorteo. La cuantía total destinada a este sorteo por cada año de vigencia del Convenio será de 30.000 euros.

E) Ayudas sociales.

1. Circunstancias críticas familiares.

2. Siniestros tales como incendios, robos, inundaciones que causen daños en la vivienda habitual del trabajador. Otras situaciones excepcionales de los trabajadores que serán valoradas por la Comisión Administradora.

3. Ayudas para gastos ocasionados por motivos oftalmológicos y odontológicos del trabajador o hijos. Se podrá solicitar por cada trabajador un máximo de dos ayudas anuales. La cantidad destinada por el Fondo Social, en caso de gastos odontológicos, será de un máximo de 90 euros y en caso de gastos oftalmológicos un máximo de 75 euros por ayuda.

Apartado 5.º *Recursos económicos*.—Los recursos económicos del Fondo estarán constituidos por:

1. Las aportaciones que al mismo hace la empresa. Serán, para los años 2011 y 2012, de 226.433,00 euros anuales.

Apartado 6.º *Ingreso de las cuotas*.—La empresa pondrá a disposición de la Comisión Administradora del Fondo las cuantías anteriormente pactadas el día 1 de enero del año en curso. El incumplimiento por la empresa de esta obligación le hará responsable de los perjuicios que se ocasionen a los trabajadores solicitantes de cualquier ayuda.

Apartado 7.º *Órgano rector*.—La Comisión Administradora del Fondo estará formada por la representación Sindical firmante del Convenio, con un mínimo de tres miembros, que serán elegidos de entre los miembros del Comité Intercentro y por el mismo número de la parte empresarial. Dicha Comisión, con carácter de Administradora del Fondo, se reunirá una vez al mes en sesión ordinaria y con carácter de extraordinaria cuando lo soliciten cualquiera de las dos partes que la componen.

Apartado 8.º *Competencias de la Comisión*.—Las competencias de la Comisión se extienden a cuanto concierne al gobierno, administración y representación del Fondo. Especialmente le corresponderá:

1. Velar por el cumplimiento de los presentes estatutos.

2. Aprobar la distribución anual de los recursos entre las distintas finalidades estatutarias, fijando la reserva que estime oportuna.

3. Realizar cuantos contratos y actos jurídicos sean necesarios para la mejor eficacia de la gestión y cumplimiento de los fines.
4. Elaborar las memorias de actividades de cada año.
5. Fijar anualmente las cantidades que la Administración del Fondo ha de dedicar al material.

Apartado 9.º Beneficiarios.—Son beneficiarios del fondo, los trabajadores de Vigilancia Integrada, S.A. Para la concesión de cualquiera de las ayudas que otorga el fondo será necesario:

1. Dirigir solicitud a tal efecto justificando la necesidad que la motiva.
2. Tener una antigüedad real de un año en la empresa en el momento de solicitar los beneficios del Fondo.

Apartado 10.º *Tramitación.*—Cumplimentada la solicitud en los impresos editados por la Comisión Administradora, será objeto de análisis y resolución en la primera reunión ordinaria que celebre dicha Comisión.

Apartado 11.º *Depósito y vigencia.*—Una vez publicado el texto del convenio en el BOE, los presentes Estatutos serán objeto de depósito en la oficina correspondiente.

CAPÍTULO XIX

Artículo 84. *Comité Intercentro.*

El Comité Intercentro fue constituido el diecinueve de diciembre de mil novecientos noventa y dos, según el artículo 63.3 del Estatuto de los Trabajadores y según la L.O.L.S.

El Comité Intercentro es el órgano colegiado de representación de los trabajadores de Vigilancia Integrada, S.A., en todo el ámbito estatal ante la Dirección de la empresa y cualquier entidad y organismo con capacidad jurídica, y de defensa de los intereses, representación de los trabajadores y negociación y resolución de aquellos temas que afecten a dicho Comité, todo ello de conformidad a las competencias establecidas en la normativa del mismo y regulado en los artículos 64 y 68 del Estatuto de los Trabajadores.

El Comité Intercentro está formado por nueve miembros, que a su vez serán miembros de los Comités de Empresa o Delegados de Personal, en proporción a la representación obtenida en las últimas elecciones sindicales en la empresa, siendo elegidos por sus propias centrales sindicales. La Dirección de Vigilancia Integrada, S.A., será informada de los miembros que componen el Comité y sus comisiones.

El Comité Intercentro, para quienes ostenten los cargos de Presidente, Secretario y Vicesecretario, tendrán un crédito de mil setecientos ochenta y dos horas (1.782) para los años 2011 y 2012; el resto de los vocales tendrán un crédito de trescientas horas anuales, no pudiendo transferir estas horas a ningún otro miembro de la representación social.

El Comité Intercentro cuenta con una Comisión Permanente integrada por cuatro miembros, contándose entre ellos, necesariamente, el Secretario y el Presidente.

Principios.—El Comité Intercentro es el órgano colegiado y unitario de representación de los trabajadores de la empresa. Actuará con absoluta independencia y se regirá en todo momento respetando los principios democráticos y de libre expresión.

El Comité Intercentro asume las funciones, derechos y deberes pactados, legalmente establecidos, para los cuales ha sido elegido, teniendo capacidad de decisión en todos y cada uno de los asuntos que en el ámbito de funciones y competencias se establecen en el presente Convenio y posibles acuerdos.

Mantendrá relaciones de estrecha colaboración con las Secciones Sindicales estatales en la empresa, y potenciará la unidad y la solidaridad entre todos sus miembros.

Composición.—Estará compuesto por nueve miembros titulares. En su constitución se guardará la debida proporcionalidad obtenida por los Sindicatos, según los resultados electorales considerados en el conjunto de la empresa, correspondiendo a éstos la

designación tanto de los miembros titulares como de los suplentes, entre los componentes de los distintos Comités provinciales y en su caso Delegados de Personal.

La dirección de Vigilancia Integrada, S.A., será informada de los miembros que componen dicho Comité y sus Comisiones.

El Comité Intercentro cuenta, para mejor desempeño de sus funciones, con un Presidente, una Secretaría, una Vicesecretaría y una Comisión Permanente, integrada por cuatro miembros, contándose entre ellos, necesariamente, el Secretario y el Presidente.

Vigilancia Integrada, S.A. habilitará un local adecuado y destinado exclusivamente a las actividades y reuniones del Comité Intercentro.

Funciones y competencias.—Son funciones y competencias del Comité Intercentro:

a) Estar legitimado para la negociación colectiva en el marco global de la empresa y cualquier otro tipo de pactos de carácter nacional.

Todo ello sin perjuicio de las competencias y cometidos que en sus respectivos ámbitos establece el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores y que además tienen los Comités provinciales, Delegados de Personal y Secciones Sindicales, así como los derivados de la articulación de la negociación colectiva en aquellas materias previstas para los niveles inferiores en el Convenio Colectivo, o los que subsistan derivados de acuerdos o pactos recogidos en los anteriores Convenios.

b) Designación de entre sus miembros de los dos que formarán parte de la Comisión Mixta Paritaria del Convenio por la representación de los trabajadores.

c) Recibir información trimestral sobre la marcha general de la empresa, situación en el mercado, producción y productividad, ventas, estructura financiera, presupuesto y cálculo de costes, evolución del empleo, salud laboral, además de toda aquella que del ámbito nacional atribuye el artículo 64 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores a los Comités de Empresa en sus respectivas esferas.

d) Ser informado mensualmente sobre el número de horas extraordinarias realizadas en el periodo anterior y causa de las mismas.

e) Conocer los conflictos que se susciten, con alcance y carácter general, a los fines de audiencia, estudio y propuesta.

f) Ser informado sobre las convocatorias de selección de personal. El Comité Intercentro tendrá previo conocimiento y dispondrá de dos días para hacer las sugerencias o pedir las revisiones que estime oportunas.

g) Analizar e intercambiar opiniones sobre la situación global de Vigilancia Integrada, Sociedad Anónima.

h) Designar al Delegado Estatal de Prevención.

Procedimiento.—Para el desarrollo de dichas funciones y competencias, el Comité Intercentro se reunirá con la empresa trimestralmente con carácter ordinario, y con carácter extraordinario, cuando el caso así lo requiera, de común acuerdo por ambas partes. En cualquier caso deberá comunicarse a la otra parte de la celebración de dichas reuniones con la antelación mínima de quince días hábiles para las ordinarias y con toda la antelación que sea posible para las extraordinarias una vez acordada su celebración.

Una vez convocadas en tiempo y forma las reuniones, los gastos de los miembros del Comité Intercentro provocados por desplazamiento, alojamiento y dietas, serán abonados por la empresa.

Para todas las reuniones, el Secretario elaborará un orden del día que incluirá todos los asuntos a tratar. Se confeccionará un Acta recogiendo todos los acuerdos que se hayan adoptado en la reunión. Se comunicarán a los Centros de Trabajo, para conocimiento de todos los trabajadores, los acuerdos a los que se lleguen, mediante escritos en los tablones de anuncios.

Dotación.—El Comité Intercentro dispondrá de local adecuado, con teléfono, fax, ordenador e impresora, disponiendo de material y mobiliario de oficina. Utilizará el correo interior de la empresa.

El Comité Intercentro recibirá el Boletín Oficial del Estado y demás publicaciones de carácter profesional de la actividad de la empresa donde tenga reconocido su domicilio social con la frecuencia de su aparición.

Publicación en el Boletín interior de la empresa de notas informativas del Comité.

Podrán concertarse otras facilidades, mediante pactos, para casos concretos y justificados.

CAPÍTULO XX

Plan de Igualdad

Artículo 85. *Comisión de igualdad.*

Acta de constitución y reglamento de funcionamiento de la Comisión para la Igualdad de Oportunidades

1.º Misión.—Establecer las bases de actuación para, además de dar respuesta al cumplimiento de la legislación vigente en materia de Igualdad (LO 3/2007), avanzar en la consecución y aceptación como cultura corporativa del principio de Igualdad con el compromiso explícito de reconocerlo como principio básico y transversal para Vigilancia Integrada, S.A.

2.º Objetivos generales:

Introducir el principio de igualdad como objetivo a lograr dentro de la política de la empresa y en particular en la referida a la gestión de Recursos Humanos.

Consolidar la Igualdad como valor fundamental dentro de nuestra cultura corporativa incluyéndola dentro de la R.S.E.

Impulsar la puesta en marcha de todas aquellas políticas y acciones necesarias para promover y garantizar la igualdad de oportunidades para los hombres y mujeres de nuestra empresa.

3.º Fundamentos básicos de actuación.—Los fundamentos o principios básicos de actuación establecidos para la Comisión para la Igualdad de Oportunidades serán los siguientes:

De carácter organizativo:

1. Establecer una guía básica y modelo para la elaboración del Plan de Igualdad.
2. Diseñar y poner en marcha una herramienta automatizada interna para la elaboración del diagnóstico del Plan de Igualdad de Oportunidades, a través del soporte informático denominado RHNet.
3. Diseñar normativas comunes en materia de Igualdad (guía del lenguaje no sexista, código ético, etc).
4. Orientar sobre medidas de conciliación y situaciones de denuncia de acoso laboral/sexual o por razón de sexo a las empresas.
5. Proponer y favorecer acciones específicas dentro de la empresa que promueva un trato de igualdad de oportunidades favoreciendo el acceso de mujeres u hombres en las categorías donde estén menos representados, teniendo en cuenta la regularización natural de hombres y mujeres en nuestra empresa, así como establecer medidas específicas para mujeres trabajadoras en situación de violencia de género.

De carácter consultivo.—1. Realizar el seguimiento de la adecuación de las políticas de igualdad.

De carácter formativo.—1. Proponer actividades formativas en las empresa en materia de igualdad.

De carácter informativo.–1. Comunicar y difundir la política de igualdad a través de nuestros canales de comunicación accesibles a las personas trabajadoras, empresas clientes y sociedad en general.

2. Realizar el seguimiento del alcance y repercusión de las acciones de comunicación.

4.º Composición de la Comisión para la Igualdad de Oportunidades.–La Comisión para la Igualdad de Oportunidades estará constituida por cuatro miembros, siendo dos de la parte social y dos de la parte empresarial. Cada parte podrá llevar los asesores que considere.

Su asistencia a las reuniones podrá ser determinada de dos formas:

- a) A instancias de cualquiera de los miembros presenciales.
- b) A petición propia, previa conformidad del Presidente/a.

Asimismo, la Comisión tendrá potestad para invitar, si así lo estimase, a otras personas o entidades internas del grupo o externas al mismo, que por el carácter del asunto a tratar considerase conveniente.

5.º Funciones de los miembros de la Comisión.–En la reunión de Constitución de la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en Vigilancia Integrada, S.A., se elegirán los cargos de Presidente/a y Secretario/a, siendo las siguientes las funciones específicas para estos cargos:

Presidente/a:

1. Siempre elegido por la parte empresarial.
2. Presidir, convocar, dirigir y determinar el orden del día de las reuniones y/o sesiones de la Comisión.
3. Coordinar los trabajos de la Comisión e impulsar la puesta en marcha de las acciones que se decida abordar en el seno de la misma.
4. Dar traslado a la Dirección General de las propuestas y acciones realizadas por la Comisión.

Secretario/a:

1. Elegido entre los miembros de la parte social.
2. Convocar, por orden de la Presidencia, a los miembros de la Comisión a las reuniones en las fechas que se hayan determinado en el acta de constitución, así como comunicarles cualquier circunstancia que determine un cambio de las mismas, trasladando el orden del día correspondiente.
3. Levantar acta de cuantas sesiones se celebren y custodiar las mismas, así como toda la documentación que se genere en el día a día de trabajo de la Comisión.
4. Mantener informados a todos los miembros y demás personas que, aún no perteneciendo a la Comisión, deban estar al tanto de lo que en ella se determine y decida.
5. Recepcionar consultas y peticiones que lleguen a través de los trabajadores y/o de sus representantes para su posterior valoración en las reuniones previstas para la Comisión para la Igualdad.
6. Trasladar al presidente las reuniones que por circunstancias de carácter excepcional pudieran ser solicitadas por parte de cualquier de los miembros de la Comisión para la Igualdad.

Todos los miembros de esta Comisión tendrán la obligación de garantizar y guardar absoluta confidencialidad de los datos o asuntos en los que intervenga la misma.

6. Obligaciones de los miembros de la Comisión.

1. Aquellos/as miembros de la empresa elegidos para formar parte de esta Comisión de Igualdad, al igual que aquellos otros miembros asesores, tendrán, además de sus funciones (descritas dentro del apartado tres de este documento) la obligación de informar

de cualquier situación de acoso laboral/sexual o por razón de sexo, en el momento en que se produzca una denuncia por parte de un/una trabajador/a, así como la de su seguimiento y resolución, considerando el tratamiento de esta circunstancia de carácter prioritario.

2. Igualmente, tendrán obligación de comunicar cualquier otra circunstancia que pudiera producirse dentro de la empresa siempre que dicha circunstancia pudiera ser identificada como un trato discriminatorio contra la persona por razón de sexo, religión o cualquier otra condición (exista o no denuncia de los hechos) y que en definitiva pudiera crear perjuicio o daño a la imagen de la empresa, siendo estos actos considerados como intolerables dentro de nuestra organización.

3. Informar, para su consulta y valoración, de situaciones o solicitudes presentadas por parte de los/las trabajadores/as, consideradas como circunstancias excepcionales de conciliación y que por tanto exijan un tratamiento y resolución de carácter especial, en relación a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

7.º Composición de la Comisión de igualdad:

Parte empresarial:

Belén González Argallero. Presidente.
José Velasco Rodríguez.

Parte social:

José Julio Espejo Palacios. Secretario.
Susana Blanco Lavandeira.

Asesores:

Agustín Cámara Cervigón.
Faustino Díez Rodríguez.
José Luis Santos Vicente.
M^a Paz Rodríguez Gómez

Artículo 86. *Plan de Igualdad.*

1. Introducción.—La ONCE es una Corporación sin ánimo de lucro con la misión de mejorar la vida de las personas ciegas y con discapacidad visual severa de toda España y asimismo, por su carácter social y democrático, también solidaria con otras personas afectadas por discapacidades distintas a la ceguera. Su misión fundamental es ayudar a superar las limitaciones que se presentan en la vida diaria de personas con una discapacidad visual severa y eliminar progresivamente las barreras sociales, mentales y ambientales que puedan suponer desventajas o discriminaciones en sus libertades de opción, de consecución de logros, de bienestar o de desarrollo personal.

Corporación Empresarial ONCE (a partir de ahora CEOSA), es un grupo constituido por la ONCE en 1993, para aglutinar sus actividades empresariales e impregnada por tanto del carácter social de la misma. CEOSA tiene el propósito de crear valor de forma sostenida a través del desarrollo de empresas rentables, capaces de contribuir a la integración laboral de ciegos/as y deficientes visuales y de colaborar en la creación de empleo para otros/as discapacitados/as de acuerdo con las políticas de solidaridad de la ONCE. Desde su creación ha ido desarrollando y consolidando todas las participaciones empresariales en una sola sociedad cabecera de grupo que se ha integrado físicamente en un Centro Corporativo. Desde este Centro Corporativo emanan todas las políticas y procedimientos que son aplicables a todas sus empresas.

CEOSA se encuentra, a través de sus filiales, presente en muy diferentes sectores de actividad: inmobiliario, turístico, alimentario, asegurador, mobiliario urbano, servicio a empresas y sector socio-sanitario, disponiendo, en el conjunto de sus empresas, de 18.233 trabajadores/as a fecha 31 de diciembre de 2009.

Dentro de su actividad de servicios a empresas, se encuentra el Grupo Alentis. Éste ofrece en todo el ámbito nacional, servicios de vigilancia, sistemas de seguridad, limpieza y medio ambiente, paisajismo y jardinería, mantenimiento de edificios, servicios auxiliares, trabajo temporal, central receptora de alarmas, ingeniería y formación contra incendios y conducción, para que sus clientes se olviden de todas aquellas áreas consideradas como no estratégicas de su actividad.

Uno de los valores fundamentales sobre los que se cimientan las bases de este gran grupo empresarial, es la igualdad de oportunidades en consonancia a la Organización a la que pertenece y que facilita la integración laboral de ciegos, deficientes visuales y personas con otras discapacidades, conjugando así los objetivos de rentabilidad económica y social.

La plantilla del Grupo Alentis es en el momento de la elaboración de este documento de 17.313 trabajadores/as; de ellos, 1.442 son personas con discapacidad.

Dentro de este Grupo, compartiendo sus objetivos de rentabilidad económica y social, se encuentra la empresa Vigilancia Integrada, S.A., empresa líder en el ámbito de la seguridad integral, ofreciendo servicios de seguridad, con personal altamente cualificado, preparado en su propio Centro de Formación, atendiendo al más estricto cumplimiento que la normativa vigente determina y efectuando el más alto grado en el control de calidad del servicio; asimismo ofrece otros servicios dentro del ámbito de la seguridad privada como son su central de alarmas, protección personal y sistemas de seguridad.

Actualmente su plantilla a nivel nacional cuenta con 4.504 trabajadores /as de los cuales 36, representando un 1%, son personas con discapacidad pese a que su actividad se encuentra regulada entre otros por el R.D. 2487/1998, de 20 de noviembre, por el que se especifica la acreditación de la actitud psicofísica necesaria para tener y usar armas y para prestar servicios de seguridad privada así como de disponer del certificado de excepcionalidad en relación a la disposición de obligatoriedad para las empresas de establecer la cuota de reserva del 2% a favor de personas con discapacidad, regulada en el Real Decreto 364/2005 de 8 de abril.

El objetivo de la elaboración de este documento es inicialmente la de realizar y presentar un diagnóstico conociendo así la situación exacta en la que se encuentra la empresa Vigilancia Integrada, S.A. en relación a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Estando este orientado, a identificar las áreas que necesitan ser modificadas y representando a su vez el paso inicial a la posteriormente elaboración del Plan Empresarial de Igualdad, cuyo objetivo final es integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización y eliminar la discriminación por razón de sexo.

Asimismo, la elaboración del diagnóstico y posterior realización del Plan de Igualdad, incluidos ambos en el presente documento, responde al objeto fundamental de la Ley Orgánica 3/2007, de 23 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que reside en la eliminación de la discriminación de la mujer en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural y más concretamente dentro del ámbito de la gestión empresarial, haciendo de la igualdad un hecho en el acceso, participación y permanencia en todos los procesos de la empresa de nuestros colaboradores y colaboradoras: selección, formación, promoción, retribución y conciliación de la vida familiar y laboral, tal y como se establece en la Ley 3/2007, Capítulo III.

2. Alcance.—En su conjunto, el presente documento integrado por el diagnóstico inicial y el propio Plan de Igualdad, refleja la situación de Vigilancia Integrada, S.A., en materia de igualdad, a 31 de diciembre de 2009.

3. Ámbito de aplicación.—El Plan de Igualdad establecido, una vez elaborado el diagnóstico inicial, será de aplicación en Vigilancia Integrada, S.A., para toda la plantilla incluyendo a todos sus colaboradores y colaboradoras indistintamente de la relación o tipo de contrato de que dispongan con la empresa, sin perjuicio de que puedan adoptarse medidas específicas para cada centro de trabajo.

Su aplicación se extenderá asimismo a aquellos centros que puedan abrirse en un futuro, o que se incorporen a la gestión de la empresa.

4. Metodología.—El desarrollo del diagnóstico se ha elaborado aplicando la siguiente metodología:

4.1 Análisis de indicadores cualitativos: Estudio, y muestreo de documentación y variables cualitativas (manuales, políticas, procedimientos, expedientes de selección, descripción de puestos, etc.) así como elaboración de encuestas y/o entrevistas a colaboradores/as, responsables y dirección.

Asimismo, Vigilancia Integrada, S.A., pertenece a CEOSA, desde donde emanan las políticas y procedimientos a nivel corporativo para todas las empresas del Grupo; es por ello por lo que dentro de este análisis se incluye toda la documentación generada desde CEOSA, que será de aplicación para la empresa.

4.2 Análisis de indicadores cuantitativos: Cálculo de ratios en relación a la representatividad de género y sobre los procesos de RR.HH. (altas, bajas, tipología de contratos, retribución, formación, promoción, absentismo, etc.).

En concreto se han analizado las siguientes áreas:

Representatividad de género (incluido representación sindical o unitaria de los colaboradores/as por género).

Análisis de altas y bajas.

Análisis de absentismos, permisos y excedencias.

Análisis de promociones.

Análisis de formación.

Análisis de condiciones laborales.

Análisis retributivo.

4.3 Interpretación de los indicadores cuantitativos y soporte informático RHnet: Vigilancia Integrada, S.A., dispone de herramientas informáticas (soporte informático RHnet) creadas específicamente para la gestión de RR.HH. y dentro de éstas de un módulo específico de igualdad que le permite una interpretación de los datos o indicadores cuantitativos. Dicha herramienta se encuentra integrada dentro de las políticas de CEOSA en materia de igualdad siendo su objeto servir de instrumento para obtener el diagnóstico de carácter cuantitativo previo a la elaboración del Plan de Igualdad, atendiendo a lo dispuesto por la Ley Orgánica 3/2007, capítulo III, artículo 46.1, siendo su objetivo obtener una detallada interpretación de estos datos.

Esta herramienta o Módulo de Igualdad, dispone de siete áreas de análisis o grupos de informes establecidos en el siguiente orden:

Representatividad de género.

Altas y bajas.

Excedencias, absentismos y permisos.

Formación.

Promociones.

Condiciones de trabajo.

Retribuciones.

5. Diagnóstico.—El objetivo de la elaboración de este diagnóstico es conocer la situación exacta en la que se encuentra Vigilancia Integrada, S.A., en relación a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

La elaboración del diagnóstico tiene tres finalidades:

Identificar la existencia de desequilibrios o discriminaciones por razón de sexo.

Obtener información acerca de:

1. Características de la plantilla de Vigilancia Integrada, S.A., y sus necesidades.
2. La Política de RR.HH. de Vigilancia Integrada, S.A.

Servir de base para la elaboración del Plan de Igualdad como estrategia para la optimización de los RR.HH. en relación al compromiso con la igualdad.

Los ámbitos de análisis incluidos en el diagnóstico inicial atendiendo a las áreas que deben ser analizadas, todas ellas incluidas en la Ley Orgánica 3/2007, son los siguientes:

- Política y cultura de Vigilancia Integrada, S.A.
- Responsabilidad social corporativa.
- Representatividad de género.
- Selección, contratación, desvinculación, clasificación profesional y absentismo.
- Formación, planes de desarrollo y promoción.
- Política y estructural salarial.
- Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Comunicación.
- Condiciones de trabajo: Riesgos laborales y salud laboral.
- Prevención del acoso laboral/sexual y del acoso por razón de sexo.

Para cada una de las áreas analizadas se establece un apartado donde se incluye:

- Legislación 3/2007 en relación al área establecida.
- Objeto de análisis.
- Diagnóstico.
- Indicadores cuantitativos (siempre que procedan atendiendo al área analizada).
- Conclusiones y situación en materia de igualdad para Vigilancia Integrada, S.A.

Declaración de principios en materia de acoso.—Con objeto de garantizar la protección de los derechos fundamentales de la persona constitucionalmente reconocidos, Vigilancia Integrada, S.A., en un rotundo compromiso con la normativa nacional y comunitaria al efecto, reconoce la necesidad de prevenir conductas de acoso en el trabajo, imposibilitando su aparición y erradicando todo comportamiento que pueda considerarse constitutivo del mismo en el ámbito laboral.

Consciente de que la mejora de las condiciones de trabajo repercute tanto en la productividad como en el clima laboral, y considerando que las conductas constitutivas de acoso no perjudican únicamente a los trabajadores directamente afectados, sino que repercuten igualmente en su entorno más inmediato y en el conjunto de la institución, la empresa se compromete a prevenir los comportamientos constitutivos de acoso y afrontar las quejas que puedan producirse, de acuerdo con los siguientes principios:

Toda persona tiene derecho recibir un trato correcto, respetuoso y digno, y a que se respete su intimidad y su integridad física y moral, no pudiendo estar sometida bajo ninguna circunstancia, ya sea por nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, incluida su condición laboral, a tratos degradantes, humillantes u ofensivos.

Los trabajadores de Vigilancia Integrada, S.A., tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, al que se asocia un correlativo deber de protección mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo, incluidos los derivados de conductas de acoso.

Vigilancia Integrada, S.A., velará por el mantenimiento de un entorno laboral exento de riesgos y se compromete a adoptar las medidas necesarias, tanto organizativas como de formación e información, para prevenir la aparición de conductas de acoso en relación con el personal que presta sus servicios con relación de continuidad en la misma.

Con objeto de hacer posible la actuación ante cualquier tipo de conducta que pueda ser calificada como acoso, la empresa se compromete a trabajar en el desarrollo de un procedimiento de prevención y solución de conflictos en materia de acoso de libre acceso, en el que se salvaguardarán los derechos de los afectados en el necesario contexto de prudencia y confidencialidad. Dicho procedimiento no sustituirá, interrumpirá, ni ampliará los plazos para las reclamaciones y recursos establecidos en la normativa vigente ante la Inspección de Trabajo y los Tribunales de Justicia.

Los trabajadores que se consideren objeto de conductas de acoso tienen derecho, sin perjuicio de las acciones administrativas y judiciales que les correspondan, a plantear una queja que será estudiada informalmente o en el procedimiento previsto al efecto de la Comisión de Igualdad.

Vigilancia Integrada, S.A., reconoce la importancia de desarrollar acciones formativas e informativas que ayuden a prevenir conductas de acoso y permitan garantizar un entorno de trabajo saludable, libre de este tipo de conductas. Una vez definido el procedimiento a seguir en estos casos, la Comisión de Igualdad informará y ofrecerá asesoramiento en esta materia.

Protocolo de actuación en materia de acoso.—Conscientes de la necesidad de proteger los derechos fundamentales de la persona y especialmente su dignidad en el ámbito laboral, las partes firmantes del presente Protocolo reconocen la necesidad de prevenir y, en su caso, erradicar todos aquellos comportamientos y factores organizativos que pongan de manifiesto conductas de acoso en el ámbito laboral, de conformidad con los principios inspiradores de la normativa europea (Directiva 2004/113/CE, de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro) y nacional (Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del código penal; Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales; Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la ley del estatuto de los trabajadores, en materia de procedimientos de prevención y solución de conflictos en estos supuestos.

Por ello, las partes suscriben el presente Protocolo, cuyo objeto es el establecimiento de compromisos en orden a la información, prevención, mediación y supresión de conductas en materia de acoso en el trabajo, así como el establecimiento de un procedimiento interno, sumario y rodeado de las garantías de confidencialidad que la materia exige, con el fin de canalizar las quejas que puedan producirse y propiciar su solución dentro de Vigilancia Integrada, S.A., con arreglo a las siguientes cláusulas:

I. Principios generales:

1.1 En el convencimiento de que toda persona tiene derecho a recibir un trato cortés, respetuoso y digno en el ámbito laboral, las partes firmantes se obligan en sus actuaciones a propiciar las garantías que faciliten aquél, con el fin de crear un entorno laboral exento de todo tipo de acoso.

1.2 Las partes firmantes reconocen que los comportamientos que puedan entrañar acoso son perjudiciales, no solamente para las personas directamente afectadas, sino también para el entorno global de la institución, y son conscientes de que la persona que se considere afectada tiene derecho, sin perjuicio de las acciones administrativas y judiciales que le correspondan, a solicitar una actuación mediadora que sea dilucidada de forma sumaria por los cauces previstos en este Protocolo.

1.3 Las partes firmantes aceptan su obligación de salvaguardar el derecho a la intimidad y la confidencialidad ante la presentación de toda queja en materia de acoso, así como en los procedimientos que se inicien al efecto.

1.4 Las partes firmantes reconocen su respectivo papel en lo que atañe a la representación de la persona protegida, garantizando la confidencialidad y el respeto a la intimidad de los afectados.

1.5 Las partes firmantes reconocen el interés de adoptar procedimientos de mediación alternativos para solventar conflictos en materia de acoso, procedimientos que no sustituyen, interrumpen, ni amplían los plazos para las reclamaciones y recursos establecidos en la normativa vigente, quedando suspendidos los procedimientos previstos en el presente Protocolo en el mismo momento en que se tenga noticia de la apertura de procedimientos administrativos disciplinarios, demandas o querellas ante la jurisdicción competente.

II. Definiciones:

II.1 A efectos del presente Protocolo, la expresión «persona protegida» se refiere a las personas amparadas por el mismo e incluye a todo el personal que preste sus servicios en Vigilancia Integrada, S.A.

Se incluye a los trabajadores de las empresas contratadas por Vigilancia Integrada, S.A., siempre y cuando, en el marco de la cooperación entre empresas derivada del artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, presten sus servicios en la misma y resulte implicado personal de la empresa.

Incluye a cualquier persona que se haya encontrado en alguna de las situaciones descritas en los párrafos anteriores que alegue que su relación con Vigilancia Integrada, S.A. llegó a su término debido a una situación de acoso, y que invoque el presente Protocolo en un plazo máximo de un mes desde la fecha en que concluyó dicha relación, salvo los supuestos en los que dicho término sea debido a la llegada de la fecha de finalización del contrato o a cualquier otra de las causas previstas en el momento de la firma del mismo.

II.2 La expresión «acoso» alcanza toda conducta, declaración o solicitud que, realizada con una cierta reiteración y sistematicidad, pueda considerarse ofensiva, humillante, violenta o intimidatoria, siempre que se produzca en el lugar de trabajo o con ocasión de éste y que implique el insulto, menosprecio, humillación, discriminación o coacción de la persona protegida en el ámbito psicológico, sexual y/o ideológico, pudiendo llegar a lesionar su integridad a través de la degradación de las condiciones de trabajo, cualquiera que sea el motivo que lleve a la realización de esa conducta.

La expresión incluye las manifestaciones que se enumeran a continuación, si bien éstas no constituyen una lista cerrada, siendo por tanto posible la inclusión de supuestos no expresamente definidos en la misma:

A) Medidas destinadas a aislar de la actividad profesional a una persona protegida con ataques a su rendimiento, manipulación de su reputación y vaciamiento de funciones.

B) Abuso de poder, con fijación de objetivos inalcanzables o asignación de tareas imposibles, control desmedido del rendimiento y denegación injustificada del acceso a períodos de licencia y actividades de formación.

C) Contacto físico deliberado y no solicitado, comentarios, gestos o insinuaciones de carácter sexual no consentidos, solicitud de favores sexuales y cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso o la humillación del trabajador por razón de su sexo.

D) Acciones destinadas a discriminar, aislar o desacreditar a una persona por razón de su adscripción ideológica, política o sindical, manipulando su reputación u obstaculizando su función representativa en Vigilancia Integrada, S.A.

III. Prevención:

III.1 El presente Protocolo será difundido por las partes firmantes entre las personas protegidas, encontrándose disponible en la intranet de la empresa.

III.2 A fin de realizar el seguimiento y la evaluación del presente Protocolo, la Comisión de Igualdad realizará encuestas y estudios anónimos con el fin de evaluar la naturaleza y frecuencia de los casos de acoso, haciéndose pública la información y los datos recogidos.

III.3 La empresa velará por el mantenimiento de una estructura y unas formas organizativas que eviten el acoso, así como por el diseño y la planificación de políticas y programas de formación adaptados al efecto.

IV. Proceso de resolución acordada en materia de acoso:

IV.1 Las personas protegidas que consideren que están siendo objeto de acoso deberán intentar la resolución acordada mediante el diálogo con el individuo o grupo de que se trate.

IV.2 Para iniciar este Protocolo, la persona protegida deberá presentar escrito de queja ante la Comisión de Igualdad, la cual le facilitará información sobre el desarrollo del

procedimiento y le remitirá, en su caso, al departamento de RR.HH. para que pueda facilitarle asesoramiento en relación con el proceso de resolución acordada iniciado.

En el desarrollo de estas funciones, la Comisión de Igualdad podrá contar con el apoyo del servicio de la asesoría jurídica así como, en su caso, de los profesionales y expertos en la materia que considere necesario.

IV.3 La Comisión de Igualdad informará al departamento de RR.HH. del inicio del proceso de resolución acordada en materia de acoso.

IV.4 En función de la relación jurídica con la empresa, la Comisión de Igualdad propiciará sendas reuniones extraoficiales entre las partes implicadas, así como, cuando sea posible y aconsejable, un careo entre las mismas con objeto de intentar la solución del caso a través del diálogo con la mediación de otros expertos en la materia que hayan sido requeridos para ello por parte de la Comisión de Igualdad.

A esta reunión deberán acudir, siempre que sean requeridos para ello, los responsables de los departamentos afectados o, en su caso, los inmediatos superiores de los mismos.

Las partes implicadas podrán acudir a esta reunión acompañados de un integrante de la plantilla de la empresa, sea o no representante de los trabajadores, previa comunicación a la Comisión de Igualdad.

IV.5 La reunión deberá producirse en un plazo breve, que no superará los 13 días hábiles desde la formulación de la queja. Si la persona protegida considera que se prolonga innecesariamente o no queda satisfecha con la propuesta de solución alcanzada, podrá acudir a cualquier otra de las posibilidades previstas en este Protocolo.

IV.6 Celebrada la reunión, los expertos en la materia que hayan sido requeridos para intervenir por parte de la Comisión de Igualdad, deberán remitir a las partes implicadas un informe de diagnóstico de la situación que contendrá una propuesta de solución, y al que deberán contestar en el plazo máximo de cinco días hábiles.

Una vez contestado por las partes implicadas, los expertos que hayan sido requeridos para intervenir, deberán remitir el informe de diagnóstico de la situación a la Comisión de Igualdad, indicando si se ha alcanzado una solución y, en su caso, los términos de la misma.

La Comisión de Igualdad comunicará a las partes implicadas la conclusión del proceso de resolución acordada descrito, reflejando, en su caso, los términos del acuerdo alcanzado.

IV.7 Al término del proceso descrito, las personas protegidas que lo consideren necesario podrán solicitar a la empresa la adopción de la medida cautelar consistente en el cese inmediato del trabajo con la persona o personas referidas en el escrito de queja. Esta medida podrá ser revocada si desaparecieran las circunstancias que la motivaron.

La asunción o revocación de esta medida cautelar requerirá informe previo del jefe del departamento afectado o, en su caso, del inmediato superior, sin que pueda conllevar ningún tipo de represalia o trato desfavorable alguno.

V. Disposiciones adicionales:

V.1 Si advirtiera falta o delito, la Comisión de Igualdad suspenderá el procedimiento notificándolo a las partes y a la dirección de RR.HH.

V.2 Toda la información relativa a quejas en materia de acoso se tratará de modo que se proteja el derecho a la intimidad de las partes implicadas.

V.3 El inicio del procedimiento establecido en el presente Protocolo no interrumpe ni amplía los plazos de las reclamaciones y los recursos establecidos en la normativa vigente.

V.4 Sin perjuicio de cuantas medidas cautelares puedan adoptarse, la presentación de una acción en vía judicial dejará en suspenso el procedimiento que se contempla en el presente Protocolo.

V.5 Las partes firmantes reconocen la posibilidad de la aparición de dificultades de carácter transitorio derivadas de la aplicación del presente Protocolo, comprometiéndose a negociar con carácter de urgencia soluciones a dichas complicaciones.

6. Plan de igualdad.—El objetivo del Plan Empresarial de Igualdad es integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización y eliminar la discriminación por sexo.

La elaboración del Plan Empresarial de Igualdad tiene dos finalidades:

Definir acciones correctoras de los desequilibrios detectados.

Especificar medidas que garanticen que todos los procesos de Vigilancia Integrada, Sociedad Anónima, se realicen de acuerdo al principio de la igualdad de oportunidades.

6.1 Resultado del diagnóstico.

(Resumen de conclusiones.)

A continuación se recogen de forma resumida las principales conclusiones contenidas en el diagnóstico para cada una de las áreas analizadas a través del impreso:

Ficha conclusiones del diagnóstico.

Área de análisis.—Política y cultura Vigilancia Integrada, S.A.

Conclusiones del diagnóstico.—Hasta este momento y por parte de Vigilancia Integrada, Sociedad Anónima, se ha comenzado a considerar la igualdad como un principio básico dentro de sus políticas de RR.HH. Participa de forma activa en su implementación como miembro de la Comisión Corporativa para la igualdad, así como en el diseño y aprobación de manuales que constituirán una vez implantados la declaración de valores en materia de igualdad para la empresa. La Dirección de Vigilancia Integrada, S.A., debe establecer de forma escrita su compromiso con la igualdad y su traslado a toda la plantilla.

Se deberá valorar y contemplar la necesidad de una formación específica para aquellos/as trabajadores/as, incluidos sus representantes, implicados en el proceso de implantación de la Igualdad, así como de aquéllos que se incorporen a la empresa, recibiendo estos últimos el conocimiento del compromiso y contenido de estas políticas.

Asimismo deberá tener en cuenta formalizar la constitución de la Comisión de Seguimiento de Igualdad implicando en la consecución de estas políticas y desde su inicio a los representantes de los/las trabajadores/as.

Área de análisis.—Responsabilidad Social Corporativa.

Conclusiones del diagnóstico.—Vigilancia Integrada, S.A., mantiene una situación de mayor ventaja en relación a otras empresas del sector por su carácter social, derivado de su doble objetivo empresarial: rentabilidad económica y social, que impregna toda su actividad.

Área de análisis.—Representatividad de género.

Conclusiones del diagnóstico.—La representatividad de género dentro de la empresa Vigilancia Integrada, S.A., es mayoritaria para los hombres tanto en los puestos que se corresponden con el tipo de personal de operativa como para la plantilla perteneciente al tipo de personal estructura básica y de negocio.

Esta circunstancia responde a que desde los inicios de este sector en nuestro mercado empresarial y durante muchos años, la mujer ha estado prácticamente ocupando puestos de carácter administrativo.

Aunque la incorporación a este sector, como ha ocurrido dentro de las fuerzas armadas o de seguridad del estado consideradas hasta hace bien poco ocupaciones para hombres, ha mantenido una tendencia ascendente en la incorporación de mujeres, su presencia actualmente está en torno al 12%, un 16,81% en el caso de Vigilancia Integrada, S.A., supone todavía un porcentaje de representatividad bajo en relación a la presencia de hombres en el sector, lo que posiciona a las mujeres es una situación de desventaja.

Esta circunstancia incide a la vez en una representatividad minoritaria de las mujeres en puestos de responsabilidad y puestos directivos dentro de este sector con una igual tendencia para nuestra organización.

Área de análisis.—Selección, contratación, desvinculación, clasificación profesional y absentismo.

Conclusiones del diagnóstico.—No se han detectado para esta área de análisis, atendiendo a la documentación analizada, ninguna práctica o criterio discriminatorio, considerándose las políticas, procedimientos y manuales analizados de carácter neutro.

El acceso de las mujeres a Vigilancia Integrada, S.A., se produce de forma igualitaria en relación a tipos de contrato y jornada, en relación a los datos de representatividad de ambos géneros. En cuanto a la representatividad de género en relación a categorías profesionales y en consonancia a la tendencia de representatividad predominante para este sector e igualmente para nuestra empresa, mayoritario para los hombres, la representatividad de la mujer es minoritaria igualmente dentro de las categorías referidas a mandos intermedios o dentro de las categorías profesionales de especialización.

Se deberá tener en cuenta homogeneizar la denominación de puestos de forma que esta se adecue a un uso de lenguaje no sexista, circunstancia ésta que del mismo modo los propios convenios deberán de tener contemplado.

Área de análisis.—Formación, planes de desarrollo y promoción.

Conclusiones del diagnóstico: Existen prácticas de formación y desarrollo considerando ambos géneros de forma igualitaria.

Dentro del grupo de personal operativo las acciones formativas esta orientadas a necesidades que responden a la prestación adecuada de servicios con el cliente y son fundamentalmente formación gratuita que ofrecen las asociaciones empresariales del sector: APROSER.

En el caso de la formación realizada para el tipo de personal de estructura básica y de negocio, la formación es más específica en cuanto a contenidos por los niveles jerárquicos a los que están referidos del nivel 2 al nivel 8 y mayoritariamente hombres, a excepción del nivel, 2 y por tanto repercutiendo esta circunstancia en el total de inversión formación, resultando superior ésta para los hombres.

En cuanto a la promoción, se deben valorar procedimientos estableciéndose un sistema de promoción interna abierto a toda la plantilla, incluido personal de operativa.

Área de análisis.—Política y estructura salarial.

Conclusiones del diagnóstico.—En el personal que se rige por convenio colectivo no existe desigualdad en la retribución. Por el contrario en el personal que no se rige por convenio colectivo, perteneciendo bien a estructura de negocio o a personal operativo, no existe una política retributiva establecida.

Área de análisis.—Conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

Conclusiones del diagnóstico.—Se deberá profundizar en temas de conciliación ya que actualmente Vigilancia Integrada, S.A., aunque contempla medidas de conciliación, deberá avanzar en lo referido a información y sensibilización de todo ello a sus colaboradores/as.

Área de análisis.—Comunicación e imagen empresarial.

Conclusiones del diagnóstico.—Se deberá establecer por Vigilancia Integrada, S.A., y dentro de las políticas de RR.HH. de CEOA una unificación de criterios con el fin de un uso del lenguaje en términos de Igualdad: aprobación de documentos donde se considera la utilización de un lenguaje no sexista entendiendo éste como una fuente mas de igualdad y difusión entre los/las trabajadores/as de estas reglas lingüísticas.

En cuanto a las imágenes que aparecen en la web están son todas masculinas.

Área de análisis.—Condiciones de Trabajo P.R.L. y salud laboral.

Conclusiones del diagnóstico.—Vigilancia Integrada, S.A., cumple en materia de prevención de riesgos todos aquellos aspectos contemplados dentro de la Ley Orgánica 3/2007, incluidos los referidos a mujeres embarazadas en situación de riesgo y las relacionadas con la protección, promoción y mejora de la salud laboral, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Área de análisis.—Prevención del acoso laboral/sexual y por razón de sexo.

Conclusiones del diagnóstico.—Actualmente Vigilancia Integrada, S.A., dispone de Comisión de Igualdad responsable de actuar frente a situaciones de acoso laboral/sexual o por razón de sexo.

Dispone de protocolo de actuación para la comunicación de denuncias de este tipo y garantizar por tanto la intimidad y privacidad de la víctima.

En base a las conclusiones obtenidas anteriormente para el diagnóstico y el grado de cumplimiento con la normativa legal vigente, quedarán establecidos los objetivos del Plan de Igualdad y acciones que deberán aplicarse.

Disposición adicional primera.

Sin perjuicio de las competencias de la Comisión Paritaria establecida en el artículo noveno de este Convenio, las partes firmantes se someten al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de fecha 24 de febrero de 2009 (BOE núm. 63, de 14 de marzo), para la resolución de los conflictos colectivos laborales que se susciten al que le es aplicable este Convenio, siempre que estos conflictos sean de ámbito estatal.

Disposición adicional segunda.

Se acuerda que si por modificación de la normativa europea o española fueran suprimidas las armas de fuego que actualmente portan los Vigilantes de explosivos, éstos continuarán percibiendo el importe del Plus de peligrosidad que en su momento esté recogido en el Convenio Colectivo.

Disposición transitoria única.

Los Vigilantes de seguridad (antiguos Vigilantes jurados con antigüedad reconocida en nómina anterior a 1 de enero de 1994) que continúen en alta en su empresa y que se encuentran beneficiados por la Disposición Adicional Segunda del Convenio Colectivo estatal de Empresas de Seguridad para los años 2005-2008, percibirán la cuantía mensual establecida en el artículo 69 a) para el Plus de peligrosidad.

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

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

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

Disposición final única.

Las resoluciones que puedan adoptar las comisiones surgidas en las disposiciones adicionales del Convenio Nacional de Seguridad Privada, serán de aplicación directa e inmediata en el presente Convenio.

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

Anexo de salarios y otras retribuciones. Años 2009 y 2010

Categoría	Pluses					
	Sal. Base – Euros	Peligros – Euros	Activ. – Euros	Transp. – Euros	Vest. – Euros	Total – Euros €
<i>Personal directivo, titulado y técnico</i>						
Director general	1.700,58				75,18	1.775,76
Director comercial	1.535,46				75,18	1.610,64

Categoría	Pluses					
	Sal. Base Euros	Peligros Euros	Activ. Euros	Transp. Euros	Vest. Euros	Total Euros €
Director administrativo	1.535,46				75,18	1.610,64
Director técnico	1.535,46				75,18	1.610,64
Director de personal	1.535,46				75,18	1.610,64
Jefe de personal	1.370,30				75,18	1.445,48
Jefe de seguridad	1.370,30				75,18	1.445,48
Titulado superior	1.370,30				75,18	1.445,48
Tit. med/téc. pr. grado sup.	1.205,11				75,18	1.280,29
Del. provincial-gerente	1.205,11				75,18	1.280,29
<i>Personal administrativo</i>						
A) Administrativos:						
Jefe de primera	1.133,70			71,41	75,18	1.280,29
Jefe de segunda	1.057,67			81,42	75,18	1.214,27
Oficial de primera	916,25			101,71	75,18	1.093,14
Oficial de segunda	867,42			106,49	75,18	1.049,09
Azafata/o	791,29			116,55	75,18	983,02
Auxiliar	791,29			116,55	75,18	983,02
Telefonista	677,04			131,70	75,18	883,92
B) Técnicos y espec. de oficina:						
Analista	1.370,30				75,18	1.445,48
Progr. de ordenador	1.205,11				75,18	1.280,29
Oper./grab. ordenador	916,64			101,32	75,18	1.093,14
Técnico de formación	1.055,55			83,54	75,18	1.214,27
Delineante proyectista	1.055,55			83,54	75,18	1.214,27
Delineante	916,64			101,32	75,18	1.093,14
C) Comerciales:						
Jefe de ventas	1.131,84			73,27	75,18	1.280,29
Técnico comercial	1.055,55			83,54	75,18	1.214,27
Vendedor	940,98			98,99	75,18	1.115,15
<i>Mandos intermedios</i>						
Jefe de vigilancia	1.201,14			9,67	75,18	1.285,99
Jefe de servicios	1.201,14			9,67	75,18	1.285,99
Inspector	1.140,33			22,26	75,18	1.237,77
Coordinador de servicios	1.140,33			22,26	75,18	1.237,77
<i>Personal Operativo</i>						
A) Habilitado:						
V. S. tran. explos.-cond.	961,37	143,15	113,89	75,18	75,19	1.368,78
V.S. tran. explosivos	917,40	143,15	113,89	75,18	75,19	1.324,81
Vigilante de explosivos	867,74	157,34	30,00	75,18	74,53	1.204,79
Vigilante de seguridad	867,74	18,00		75,18	74,53	1.035,45
Guar. part. Campo	867,74	152,65		75,18	74,53	1.170,10
Escolta	867,74	134,42		75,18	74,53	1.151,87
B) No habilitado:						
Operador CR Alarmas	690,31			75,18	48,34	813,83
Jefe de sala	690,31		199,75	75,18	74,53	1039,77
Jefe de turno	690,31		147,61	75,18	74,53	987,63
Contador-pagador	805,63		60,00	75,18	50,96	991,77

Categoría	Pluses					
	Sal. Base — Euros	Peligros — Euros	Activ. — Euros	Transp. — Euros	Vest. — Euros	Total — Euros €
C) Personal form. lucha incendios:						
Jefe de estudios	1201,14		9,67	75,18		1.285,99
Instructor jefe	1201,14		9,67	75,18		1.285,99
Instructor	1.140,33		22,26	75,18		1.237,77
Ayudante de instructor	885,74			75,18	74,53	1.035,45
<i>Personal de seguridad mec.–electr.</i>						
Encargado	1.192,24			75,18	51,44	1.318,86
Ayudante de encargado	712,49			75,18	75,20	862,87
Revisor de sistemas	927,71			75,18	61,61	1.064,50
Oficial de primera	1.117,74			75,18	51,45	1.244,37
Oficial de segunda	998,81			75,18	55,52	1.129,51
Oficial de tercera	880,93			75,18	69,47	1.025,58
Especialista	712,49			75,18	75,20	862,87
Operador de soporte técnico	774,39			75,18	75,19	924,76
<i>Personal de oficios varios</i>						
Oficial de primera	968,87		72,79	75,18		1.116,84
Oficial de segunda	787,82		87,00	75,18		950,00
Ayudante	672,39		103,31	75,18		850,88
Peón	672,41		37,22	75,18		784,81
<i>Personal subalterno</i>						
Conductor	802,80		136,80	75,18	75,20	1.089,98
Ordenanza	731,87		27,41	75,18		834,46
Almacenero	731,87		27,41	75,18		834,46

Anexo de salarios y otras retribuciones. Año 2011

www.cigservizos.org

Categoría	Pluses					
	Sal. Base — Euros	Peligros. — Euros	Activ. — Euros	Transp. — Euros	Vest. — Euros	Total — Euros
<i>Personal directivo, titulado y técnico</i>						
Director general	1.717,59			75,93		1.793,52
Director comercial	1.550,82			75,93		1.626,75
Director administrativo	1.550,82			75,93		1.626,75
Director técnico	1.550,82			75,93		1.626,75
Director de personal	1.550,82			75,93		1.626,75
Jefe de personal	1.384,00			75,93		1.459,93
Jefe de seguridad	1.384,00			75,93		1.459,93
Titulado superior	1.384,00			75,93		1.459,93
Tit. med/téc. pr. grado sup.	1.217,16			75,93		1.293,09
Delegado provincial-gerente	1.217,16			75,93		1.293,09
<i>Personal administrativo</i>						
A) Administrativos:						
Jefe de primera	1.145,03		72,13	75,93		1.293,09
Jefe de segunda	1.068,24		82,24	75,93		1.226,41

Categoría	Pluses					
	Sal. Base Euros	Peligros. Euros	Activ. Euros	Transp. Euros	Vest. Euros	Total Euros
Oficial de primera	925,41		102,73	75,93		1.104,07
Oficial de segunda	876,09		107,56	75,93		1.059,58
Azafata/o	799,20		117,72	75,93		992,85
Auxiliar	799,20		117,72	75,93		992,85
Telefonista	683,81		133,02	75,93		892,76
B) Técnicos y espec. de oficina:						
Analista	1.384,00			75,93		1.459,93
Progr. de ordenador	1.217,16			75,93		1.293,09
Oper./grab. ordenador	925,80		102,34	75,93		1.104,07
Técnico de formación	1.066,10		84,38	75,93		1.226,41
Delineante proyectista	1.066,10		84,38	75,93		1.226,41
Delineante	925,80		102,34	75,93		1.104,07
C) Comerciales:						
Jefe de ventas	1.143,15		74,01	75,93		1.293,09
Técnico comercial.	1.066,10		84,38	75,93		1.226,41
Vendedor	950,38		99,99	75,93		1.126,30
Mandos intermedios:						
Jefe de vigilancia	1.213,15		9,77	75,93		1.298,85
Jefe de servicios.	1.213,15		9,77	75,93		1.298,85
Inspector.	1.151,73		22,49	75,93		1.250,15
Coordinador de servicios	1.151,73		22,49	75,93		1.250,15
<i>Personal operativo</i>						
A) Habilitado:						
V. S. tran. explos.–cond.	970,98	144,58	115,04	75,93	75,94	1.382,47
V.S. tran. explosivos	926,57	144,58	115,04	75,93	75,94	1.338,06
Vigilante de explosivos	876,42	158,91	30,30	75,93	75,28	1.216,84
Vigilante de seguridad	876,41	18,18		75,93	75,28	1.045,80
Guar. part. Campo	876,41	154,18		75,93	75,28	1.181,80
Escolta	876,41	137,70		75,93	75,28	1.165,32
B) No habilitado:						
Operador CR Alarmas	697,22			75,93	48,82	821,97
Jefe de sala	697,22		201,75	75,93	75,28	1.050,18
Jefe de turno.	697,22		149,08	75,93	75,28	997,51
C) Personal form. lucha incendios:						
Jefe de estudios	1213,15		9,77	75,93		1.298,85
Instructor jefe	1213,15		9,77	75,93		1.298,85
Instructor.	1.151,73		22,49	75,93		1.250,15
Ayudante de instructor	894,59			75,93	75,28	1.045,80
<i>Personal de seguridad mec.–electr.</i>						
Encargado	1.204,16			75,93	51,96	1.332,05
Ayudante de encargado	719,61			75,93	75,96	871,50
Revisor de sistemas	936,98			75,93	62,24	1.075,15
Oficial de primera	1.128,91			75,93	51,97	1.256,81
Oficial de segunda	1.008,79			75,93	56,09	1.140,81
Oficial de tercera	889,73			75,93	70,18	1.035,84

Categoría	Pluses					
	Sal. Base — Euros	Peligros. — Euros	Activ. — Euros	Transp. — Euros	Vest. — Euros	Total — Euros
Especialista	719,61			75,93	75,96	871,50
Operador de soporte técnico	782,13			75,93	75,95	934,01
<i>Personal de oficios varios</i>						
Oficial de primera	978,55		73,53	75,93		1.128,01
Oficial de segunda	795,69		87,88	75,93		959,50
Ayudante	679,11		104,35	75,93		859,39
Peón	679,13		37,60	75,93		792,66
<i>Personal subalterno</i>						
Conductor	810,82		138,16	75,93	75,97	1.100,88
Ordenanza	739,18		27,69	75,93		842,80
Almacenero	739,18		27,69	75,93		842,80



www.cigservizos.org