

Conselleria d'Economia, Indústria, Turisme i Ocupació

RESOLUCIÓ de 20 de març de 2014, de la Subdirecció General de Relacions Laborals, de la Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, per la qual es disposa el registre i la publicació del text del conveni col·lectiu de l'empresa Grupo G Protección y Seguridad, SA (Codi: 80000312011999). [2014/3256]

Vist el text del conveni col·lectiu de l'empresa Grupo G Protección y Seguridad, SA, subscrit per la Comissió Negociadora, la qual està integrada per representants de l'empresa, i per part dels treballadors, per tres delegats de personal del Sindicat Independent, i de conformitat amb el que disposen l'article 90, apartats 2 i 3 del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, l'article 2 del Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball, i l'article 3 de l'Orde 37/2010, de 24 de setembre, per la qual es crea el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, esta Subdirecció General de Relacions Laborals, d'acord amb les competències transferides segons el Reial Decret 4105/82, de 29 de desembre, resol:

Primer

Ordenar la seua inscripció en el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, amb notificació a la Comissió Negociadora, i dipòsit del text del conveni.

Segon

Disposar la seua publicació en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

València, 20 de març de 2014.— El subdirector General de Relacions Laborals: Reyes Maximiliano Coronado Coronado.

Conveni col·lectiu de l'empresa Grupo G Protección y Seguridad, SA, 2014-2017

La difícil situació econòmica d'Espanya en el moment actual afecta la majoria dels sectors de la producció, entre els quals es troba la seguretat privada.

Esta situació, unida a les negatives previsions existents sobre la persistència de la recessió econòmica d'Espanya, ha pogut ser afrontada per Grupo G Protección y Seguridad, SA, gràcies als diversos acords a què s'ha arribat en els últims anys amb la representació dels treballadors en matèria de salaris, jornada i distribució irregular del temps de treball, acords que han produït una disminució en els costos salarials de la companyia i que han permès que es mantinga activa en el mercat, si bé, no exempta de dificultats. Tant la direcció d'esta companyia com els seus delegats de personal estan convençuts que cal continuar en esta mateixa línia d'acords, ja que les dificultats encara són moltes, sense perjudi de mantindre reunions periòdiques en què s'acorden millores salarials segons vagen millorant els resultats econòmics de l'explotació.

Amb este ànim, les parts, fent ús de les possibilitats de negociació reconegudes en els articles 82 i 83 de l'Estatut dels Treballadors, i reconeixent-se la prioritat aplicativa de determinades matèries en els convenis col·lectius d'empresa, article 84 de l'Estatut dels Treballadors, han culminat un procés de negociació amb la firma d'este conveni col·lectiu de l'empresa Grupo G Protección y Seguridad, SA, per als anys 2014 a 2017, ambdós inclosos.

Tant la direcció d'esta empresa com els delegats de personal estan convençuts que amb este acord la companyia podrà mantindre el major nombre possible de llocs de treball, tot això amb l'esperança que l'economia tendisca a recuperar-se en este període, atés el marge que implica el present acord, que constituïx una aposta de futur per la viabilitat de l'empresa amb condicions de treball i econòmiques dignes per als treballadors.

Consellería de Economía, Industria, Turismo y Empleo

RESOLUCIÓN de 20 de marzo de 2014, de la Subdirección General de Relaciones Laborales de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, por la que se dispone el registro y publicación del texto del convenio colectivo de la empresa Grupo G Protección y Seguridad, SA (Cód.: 80000312011999). [2014/3256]

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa Grupo G Protección y Seguridad, SA, suscrito por la Comisión Negociadora, estando integrada la misma por representantes de la empresa, y por parte de los trabajadores, por tres delegados de personal del Sindicato Independiente, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 2 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 3 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por la que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Subdirección General de Relaciones Laborales, conforme a las competencias transferidas según el Real Decreto 4105/82, de 29 de diciembre, resuelve:

Primero

Ordenar su inscripción en el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con notificación a la Comisión Negociadora, y depósito del texto del convenio.

Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

Valencia, 20 de marzo de 2014.— El subdirector General de Relaciones Laborales: Reyes Maximiliano Coronado Coronado.

Convenio colectivo de la empresa Grupo G Protección y Seguridad, SA, 2014-2017

La difícil situación económica de España en el momento actual afecta a la mayoría de los sectores de la producción, entre los que se encuentra la seguridad privada.

Esta situación, unida a las negativas previsions existents acerca de la persistencia de la recessió econòmica de Espanya, ha podido ser afrontada por Grupo G Protección y Seguridad, SA, gracias a los diversos acuerdos alcanzados en los últimos años con la representación de los trabajadores en materia de salarios, jornada y distribución irregular del tiempo de trabajo, acuerdos que han producido una disminución en los costos salariales de la compañía y que han permitido que se mantenga activa en el mercado, si bien, no exenta de dificultades. Tanto la dirección de esta compañía como sus delegados de personal están convencidos de que hay que continuar en esta misma línea de acuerdo, pues las dificultades aún son muchas, sin perjuicio de mantener reuniones periódicas donde se acuerden mejoras salariales según vayan mejorando los resultados económicos de la explotación.

Con este ánimo, las partes, haciendo uso de las posibilidades de negociación reconocidas en los artículos 82 y 83 del Estatuto de los Trabajadores, y reconociéndose la prioridad aplicativa de determinadas materias en los convenios colectivos de empresa, artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores, han culminado un proceso de negociación con la firma de este convenio colectivo de la empresa Grupo G Protección y Seguridad, SA, para los años 2014 a 2017, ambos inclusive.

Tanto la dirección de esta empresa como los delegados de personal están convencidos de que con este acuerdo, la compañía podrá mantener el mayor número posible de puestos de trabajo, todo ello en la esperanza de que la economía tienda a recuperarse en este periodo, dado el margen que implica el presente acuerdo y constituyendo una apuesta de futuro por la viabilidad de la empresa con condiciones de trabajo y económicas dignas para los trabajadores.

CAPÍTOL I

Article 1. Àmbit personal i funcional

El present conveni col·lectiu obliga la direcció i tots els treballadors que presten els seus servicis en l'empresa Grupo G Protección y Seguridad, SA, siga quina siga l'activitat que presten en l'empresa.

Article 2. Àmbit territorial

El present conveni col·lectiu se circumscriu a l'àmbit territorial on en cada moment realitze la seua activitat mercantil l'empresa Grupo G Protección y Seguridad, SA.

Article 3. Àmbit temporal

El present conveni entrarà en vigor el dia 1 de gener de 2014, amb independència de la data de la seua publicació en el diari oficial que corresponga, mantindrà la seua vigència fins al 31 de desembre de 2017 i quedarà prorrogat íntegrament fins la seua substitució per un altre conveni del mateix àmbit i eficàcia.

Article 4. Denúncia

La denúncia del present conveni s'entendrà automàtica en el moment del seu venciment, en este cas, el 31 de desembre de 2017. No obstant això, la comissió negociadora del conveni es constituirà en la primera setmana del mes de setembre de 2017.

Article 5. Compensació, absorció i garantia ad personam

Les condicions contingudes en este conveni col·lectiu són compensables i absorbibles respecte al que van regir anteriorment, estimades en el seu conjunt i còmput anual.

Article 6. Comissió paritària

1. Es constituïx una comissió paritària per a la interpretació i aplicació del present conveni, que estarà integrada per dos membres de la representació dels treballadors i el mateix nombre de representants de l'empresa.

2. La comissió fixa com a seu de les reunions el domicili de l'empresa.

3. La comissió es reunirà, prèvia convocatòria de qualsevol dels components, per mitjà de comunicació fefaent (carta certificada, fax o un altre mitjà acreditatiu d'esta), almenys amb set dies d'antelació a la celebració de la reunió. A la comunicació s'acompanyarà un escrit on es planteja de manera clara i precisa la qüestió objecte d'interpretació.

4. Perquè les reunions siguen vàlides, prèvia convocatòria, hauran d'assistir-hi un nombre del 50 % de membres per cada una de les representacions.

5. La comissió paritària prendrà els acords per majoria simple de vots de cada una de les representacions. En les situacions de conflicte o desacord d'impossible solució, la comissió paritària sotmetrà la discrepància als procediments de solució autònoma de conflictes recollits en el V Acord de Solució Extrajudicial de Conflictes Laborals de la Comunitat Valenciana.

6. Expressament s'acorda que el pronunciament de la comissió paritària tindrà un caràcter vinculant quan les qüestions derivades de la interpretació o aplicació del present conveni els siguen sotmeses per ambdós parts, sempre que el pronunciament es produïska per unanimitat dels membres assistents a la comissió paritària. El dit pronunciament serà incorporat en el text del conveni següent, en virtut de la redacció que s'acorde en el moment de la seua negociació.

7. Són funcions de la comissió paritària les següents:

- a) Interpretar la totalitat dels articles d'este conveni.
- b) Celebrar la conciliació preceptiva en la interposició de conflictes col·lectius que suposen la interpretació de les normes del present conveni.
- c) Fer un seguiment de l'aplicació del que s'ha pactat.

CAPÍTULO I

Artículo 1. Ámbito personal y funcional

El presente convenio colectivo obliga a la dirección y a todos los trabajadores que prestan sus servicios en la empresa Grupo G Protección y Seguridad, SA, cualquiera que sea la actividad que presten en la empresa.

Artículo 2. Ámbito territorial

El presente convenio colectivo se circunscribe al ámbito territorial al que en cada momento realice su actividad mercantil la empresa Grupo G Protección y Seguridad, SA.

Artículo 3. Ámbito temporal

El presente convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2014, con independencia de la fecha de su publicación en el diario oficial que corresponda, y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2017, quedando prorrogado íntegramente hasta su sustitución por otro convenio de igual ámbito y eficacia.

Artículo 4. Denuncia

La denuncia del presente convenio se entenderá automática al momento de su vencimiento, en este caso, el 31 de diciembre de 2017. No obstante, la comisión negociadora del convenio se constituirá en la primera semana del mes de septiembre de 2017.

Artículo 5. 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.

Artículo 6. Comisión paritaria

1. Se constituye una comisión paritaria para la interpretación y aplicación del presente convenio, que estará integrada por 2 miembros de la representación de los trabajadores e igual número de representantes de la empresa.

2. La comisión fija como sede de las reuniones el domicilio de la empresa.

3. La comisión se reunirá, previa convocatoria de cualquiera de los componentes, mediante comunicación fehaciente (carta certificada, fax u otro medio acreditativo de la misma), al menos con siete días de antelación a la celebración de la reunión. A la comunicación se acompañará escrito donde se plantee de forma clara y precisa la cuestión objeto de interpretación.

4. Para que las reuniones sean válidas, previa convocatoria, tendrán que asistir a las mismas un número del 50 % de miembros por cada una de las representaciones.

5. La comisión paritaria tomará los acuerdos por mayoría simple de votos de cada una de las representaciones. En las situaciones de conflicto o desacuerdo de imposible solución, la comisión paritaria someterá la discrepancia a los procedimientos de solución autónoma de conflictos recogidos en el V Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana.

6. Expresamente se acuerda que, tendrá carácter vinculante el pronunciamiento de la comisión paritaria cuando las cuestiones derivadas de la interpretación o aplicación del presente convenio, les sean sometidas por ambas partes, siempre que el pronunciamiento se produzca por unanimidad de los miembros asistentes a la comisión paritaria. Dicho pronunciamiento será incorporado en el texto del convenio siguiente, en virtud de la redacción que se acuerde en el momento de la negociación del mismo.

7. Son funciones de la comisión paritaria las siguientes:

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

CAPÍTOL II

Organització de treball

Article 8. Principis generals

1. L'organització pràctica del treball, amb subjecció a este conveni i a la legislació vigent, és facultat de la direcció de l'empresa.

2. Sense minva de l'autoritat que correspon a la direcció, els representants dels treballadors tindran funcions d'informació, orientació i proposta en allò que s'ha relacionat amb l'organització i racionalització del treball, de conformitat amb l'Estatut dels Treballadors i la resta de legislació vigent.

Article 9. Normes

L'organització del treball comprén les normes següents:

a) La determinació i exigència d'una activitat i un rendiment a cada treballador.

b) L'adjudicació a cada treballador del nombre d'elements o de la tasca necessària corresponent al rendiment mínim exigible.

c) La fixació de normes de treball que garantisquen l'òptima realització i seguretat dels servicis propis de l'activitat, que han de constar per escrit, i establir el quadro de premis i de sancions adequats al compliment o incompliment d'estes normes.

d) L'exigència d'atenció, prudència, pulcritud, vigilància en robes, efectes, útils, armes, vehicles i la resta d'elements que componen l'equip personal, així com de les altres instal·lacions i béns anàlegs de l'empresa i dels seus clients.

e) La mobilitat i redistribució del personal de l'empresa típiques de l'activitat, per mitjà de l'establiment dels canvis de llocs de treball, desplaçaments i trasllats que exigisquen les necessitats de l'organització de la producció, d'acord amb les condicions pactades en este conveni. En tot cas es respectarà la categoria professional i esta potestat no podrà repercutir en el seu perjudi econòmic per al treballador afectat.

f) La fixació d'una fórmula de càlcul de la retribució de manera clara i senzilla perquè els treballadors puguen comprendre-la fàcilment, inclús en els casos en què s'aplique un sistema de remuneració amb incentius o primes.

g) La realització de les modificacions en els mètodes de treball; les distribucions de personal; el canvi de funcions; la qualificació professional; les retribucions, siguen amb incentius o sense; la quantitat i qualitat de treball, raonablement exigibles.

h) El manteniment de les normes d'organització de treball, tant individualment com col·lectivament, que emanen d'este conveni. Individualment, inclús en els casos de disconformitat del treballador, expressada a través dels seus representants, es mantindran estes normes fins que no existisca una resolució del conflicte per part de l'autoritat competent. Pel que fa al conflicte col·lectiu, el manteniment de la norma o normes que el motiven quedarà en suspens fins que es dicte la resolució per part de l'autoritat competent, sense perjudi de la conciliació preceptiva prevista en este conveni, excepte en els casos d'urgència o imperiosa necessitat que posen en perill la continuïtat de la prestació dels servicis.

CAPÍTOL III

Prestació del treball

Article 10

El caràcter confidencial de la prestació del servici fa especialment exigible que els treballadors subjectes a este conveni mantinguen amb especial rigor els secrets relatius a l'explotació i negocis de l'empresa i d'aquelles a què es presten els servicis, tot això d'acord amb el que estableix la legislació vigent.

CAPÍTOL IV

Classificació del personal

Secció 1. Classificació segons la permanència

Article 11

1. En funció de la seua duració, els contractes de treball podran concertar-se per temps indefinit, per duració determinada i per qual-

CAPÍTULO II

Organización de trabajo

Artículo 8. Principios generales

1. La organización práctica del trabajo, con sujeción a este convenio y a la legislación vigente, es facultad de la dirección de la empresa.

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

Artículo 9. 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, constando por escrito, estableciéndose el cuadro de premios y de sanciones adecuados al cumplimiento o incumplimiento de tales normas.

d) La exigencia de atención, prudencia, pulcritud, vigilancia en ropas, enseres, útiles, armas, vehículos y demás elementos que componen el equipo personal, así como de las demás instalaciones y bienes análogos de la empresa y de sus clientes.

e) La movilidad y redistribución del personal de la empresa, típicas de la actividad, mediante el establecimiento de los cambios de puestos de trabajo, desplazamientos y traslado que exijan las necesidades de la organización de la producción, de acuerdo con las condiciones pactadas en este convenio. En todo caso se respetará la categoría profesional y tal potestad no podrá repercutir en su perjuicio económico para el trabajador afectado.

f) La fijación de una fórmula de cálculo de la retribución de forma clara y sencilla, de manera que los trabajadores puedan fácilmente comprenderla, incluso en los casos en que se aplique un sistema de remuneración con incentivos o primas.

g) La realización de las modificaciones en los métodos de trabajo, distribuciones de personal, cambio de funciones, calificación profesional, retribuciones, sean con incentivos o sin él, cantidad y calidad de trabajo, razonablemente exigibles.

h) El mantenimiento de las normas de organización de trabajo, tanto a nivel individual como colectivo, que emanen de este convenio, a nivel individual incluso en los casos de disconformidad del trabajador, expresada a través de sus representantes, se mantendrán tales normas en tanto no exista resolución del conflicto por parte de la autoridad competente. A nivel de conflicto colectivo, el mantenimiento de la norma o normas que lo motiven quedará en suspenso hasta que se dicte la resolución por parte de la autoridad competente, sin perjuicio de la conciliación preceptiva prevista en 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 10

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

CAPÍTULO IV

Clasificación del personal

Sección 1. Clasificación según la permanencia

Artículo 11

1. En función de su duración, los contratos de trabajo podrán concertarse por tiempo indefinido, por duración determinada y por cual-

vol altra modalitat de contracte de treball autoritzada per la legislació vigent.

2. Serà personal contractat per a obra o servici determinat aquell la missió del qual consistisca a atendre la realització d'una obra o servici determinat dins de l'activitat normal de l'empresa. Este tipus de contracte quedarà resolt per les causes següents:

- a) Quan es finalitze l'obra o el servici.
- b) Quan el client resolga el contracte d'arrendament de servicis, siga quina siga la causa.
- c) Quan el contracte d'arrendament de servicis es resolga parcialment pel client, es produirà automàticament una extinció parcial equivalent dels contractes de treball adscrits al servici.

A l'efecte de la determinació dels treballadors afectats per esta situació, es triaran primer els de menor antiguitat i, en cas de tindre la mateixa, es valoraran les càrregues familiars.

3. Serà personal eventual aquell que ha sigut contractat per l'empresa en ocasió de prestar servicis per a atendre les exigències circumstancials del mercat, l'acumulació de tasques o l'excés de comandes, inclús si es tracta de l'activitat normal de l'empresa, com ara servicis de vigilància extraordinària o allò que s'ha realitzat per a fires, concursos i exposicions.

4. Serà personal interí, aquell que es contracte per a substituir un altre treballador de l'empresa amb dret a reserva del lloc de treball, durant la seua absència per incapacitat temporal, vacances, supòsits de, compliment de sancions, etc.

5. Serà personal temporal aquell que haja sigut contractat en virtut de les disposicions legals vigents i específiques per a este tipus de contracte.

6. Tant el règim jurídic d'estos tipus de contractes com el d'aquells altres no inclosos en este article, serà l'establert en les disposicions legals vigents en cada moment.

Article 12. Contractes indefinits

Serà fix en plantilla:

- a) El personal contractat per temps indefinit una vegada haja superat el període de prova.
- b) El personal eventual, la relació contractual del qual supere els límits dels distints tipus de contractes temporals, de conformitat amb el que estableix la legislació vigent.
- c) El personal que haja sigut contractat per a servicis determinats i continue prestant servicis en l'empresa una vegada estos han acabat, o preste servicis per als quals no ha sigut contractat.
- d) El personal interí, que una vegada reincorporat al servici el substituït, continue prestant servicis de caràcter permanent no interí en l'empresa.

Secció 2. Classificació segons la funció

Article 13

1. Les classificacions del personal consignades en el present conveni col·lectiu són merament enunciatives, no limitadores i no suposen l'obligació de tindre proveïdes totes les places i categories enumerades, si les necessitats i volum de l'empresa no ho requerixen. En este aspecte serà informada la representació dels treballadors.

2. No són, així mateix, exhaustives les distintes comeses assignades a cada categoria o especialitat perquè tot treballador inclòs en l'àmbit funcional d'este conveni està obligat a efectuar els treballs i les operacions que li ordenen els seus superiors dins de les comeses generals de la seua competència i sense detriment de la seua dignitat professional.

3. Des del mateix moment en què un treballador realitze les tasques específiques d'una categoria professional determinada i definida en el present conveni, haurà de ser remunerat, almenys, amb el nivell retributiu que per a esta categoria s'assigne, tot això sense perjudi de les normes reguladores dels treballs de categoria superior o inferior.

Article 14. Classificació general

El personal que preste els seus servicis en l'empresa es classificarà, per raó de les seues funcions, en els grups que a continuació s'indiquen:

- I. Personal directiu, titulat i tècnic. Este grup comprén:
 - a) Director general.
 - b) Director comercial.

quier otra modalidad de contrato de trabajo autorizada por la legislación vigente.

2. Será personal contratado para obra o servicio determinado aquel cuya misión consista en atender la realización de una obra o servicio determinado dentro de la actividad normal de la empresa. Este tipo de contrato quedará resuelto por las siguientes causas:

- a) Cuando se finalice la obra o el servicio.
- b) Cuando el cliente resuelva el contrato de arrendamiento de servicios, cualquiera que sea la causa.
- c) Cuando el contrato de arrendamiento de servicios se resuelva parcialmente por el cliente, se producirá automáticamente una extinción parcial equivalente de los contratos de trabajo adscritos al servicio.

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

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

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

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

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

Artículo 12. Contratos indefinidos

Será fijo en plantilla.

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

Sección 2. Clasificación según la función

Artículo 13

1. 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.

2. 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.

3. Desde el momento mismo en que un trabajador realice las tareas específicas de una categoría profesional de terminada 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 14. 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: en este grupo se comprenden:
 - a) Director general.
 - b) Director comercial.

- c) Director administratiu.
- d) Director tècnic.
- e) Director de personal.
- f) Cap de personal.
- g) Cap de seguretat.
- h) Titulat de grau superior i titulat de grau mitjà. Tècnic de prevenció de grau superior.
- i) Delegat provincial gerent.

II. Personal administratiu, tècnic d'oficina i vendes. Este grup comprén:

- A) Administratius.
 - a) Cap de primera.
 - b) Cap de segona.
 - c) Oficial de primera.
 - d) Oficial de segona.
 - e) Hoste/essa.
 - f) Auxiliar.
 - g) Telefonista.
 - h) Aspirant.
- B) Tècnics i especialistes d'oficina.
 - a) Analista.
 - b) Programador d'ordinador.
 - c) Operador gravador d'ordinador.
 - d) Tècnic de formació i tècnic de prevenció de grau intermedi.

- e) Delineant projectista.
- f) Delineant.
- C) Personal de vendes.
 - a) Cap de vendes.
 - b) Tècnic comercial.
 - c) Venedor promotor.

III. Personal de quadros intermedis. Este grup comprén:

- a) Cap de trànsit.
- b) Cap de vigilància.
- c) Cap de servicis.
- d) Cap de cambra o tresoreria de manipulat.
- e) Inspector (de vigilància, de trànsit, de servicis).
- f) Coordinador de servicis.
- g) Supervisor de CRA.

IV. Personal operatiu. Comprén les categories següents:

- A) Habilitat.
 - a) Vigilant de seguretat de transport conductor.
 - b) Vigilant de seguretat de transport d'explosius conductor.
 - c) Vigilant de seguretat de transport.
 - d) Vigilant de seguretat de transport d'explosius.
 - e) Vigilant de seguretat.
 - f) Vigilant d'explosius.
 - g) Guarda particular de camp (pesca marítima, caça, etc.)
- B) No habilitat.
 - a) Comptador pagador.
 - b) Operador de central receptora d'alarmes.
 - c) Auxiliar de servicis.
 - d) Porter.

V. Personal de seguretat mecànica i electrònica. Comprén les categories següents:

- a) Encarregat.
- b) Ajudant encarregat.
- c) Revisor de sistemes.
- d) Oficial de primera mecànica i electrònica.
- e) Oficial de segona mecànica i electrònica.
- f) Oficial de tercera mecànica i electrònica.
- g) Especialista.
- h) Operador de suport tècnic.
- i) Aprenent.

VI. Personal d'oficis diversos. Comprén:

- a) Oficial de primera.
- b) Oficial de segona.

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

II. Personal administrativo, técnico de oficina y ventas: en este grupo comprenden:

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

- e) Delineante proyectista.
- f) Delineante.
- C) Personal de ventas.
 - a) Jefe de ventas.
 - b) Técnico comercial.
 - c) Vendedor-promotor.

III. Personal de mandos intermedios: en este grupo se comprende:

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

IV. Personal operativo. Comprén las siguientes categorías:

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

V. Personal de seguridad mecánico-electrónica. Comprende las siguientes categorías:

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

VI. Personal de oficios varios. Comprenderá:

- a) Oficial de primera.
- b) Oficial de segunda.

- c) Ajudant.
- d) Peó.
- e) Aprenent.

VII. Personal subaltern. L'integren:

- a) Conductor.
- b) Ordenança.
- c) Magatzemista.
- d) Netejador/a.

Article 15. Personal directiu, titulat i tècnic

a) Director general. És qui, amb el títol adequat o una àmplia preparació teoricopràctica, assumix la direcció i responsabilitat de l'empresa, programant i controlant el treball en totes les seues fases.

b) Director comercial. És qui, amb el títol adequat o una àmplia preparació teoricopràctica, assumix la direcció i responsabilitat de les funcions mercantils en el seu més ampli sentit i planifica, controla i programa la política comercial de l'empresa.

c) Director administratiu. És qui, amb títol adequat o una àmplia preparació teoricopràctica, assumix la direcció i responsabilitat de les funcions administratives en el seu més ampli sentit i planifica, programa i controla l'administració de l'empresa.

d) Director tècnic. És qui, amb el títol adequat o una àmplia preparació teoricopràctica, assumix la direcció i responsabilitat del departament tècnic de l'empresa, aplicant els seus coneixements a la investigació, anàlisi i execució d'activitats pròpies dels seus coneixements.

e) Director de personal. És qui, amb el títol adequat o una àmplia preparació teoricopràctica, assumix la direcció i responsabilitat de les funcions relacionades amb la gestió de personal en el seu ampli sentit.

f) Cap de personal. El cap de personal serà el responsable del reclutament, la selecció i l'admissió del personal, i de la planificació, la programació, el control i l'administració del personal de l'empresa.

g) Cap de seguretat. És el cap superior de qui depenen els servicis de seguretat i el personal operatiu de l'empresa, i el responsable de la preparació professional dels treballadors a càrrec seu.

h) Titulat de grau superior i titulat de grau mitjà. Tècnic de prevenció de grau superior. Titulats són aquells que apliquen els seus títols de grau superior (licenciatura i doctorat) o grau mitjà (diplomati universitari, graduat social) i els coneixements a estos a causa del procés tècnic de l'empresa. El tècnic de prevenció exercirà les funcions de prevenció, avaluació, planificació preventiva i altres a què es referix l'article 37 del RD 39/1997, de 17 de gener, i ha de tindre la formació a què es referix este precepte.

i) Delegat provincial gerent. És el treballador que actua com a màxim representant d'empresa a la província i assumix les funcions de direcció, representació i organització en l'àmbit d'esta.

Article 16. Personal administratiu

A) Administratius

a) Cap de primera. Cap de primera és qui, proveït o no de poders limitats, està encarregat i té la responsabilitat directa de l'oficina de l'empresa. Depenen d'ell diverses seccions administratives, a les quals imprimix unitat. Ho serà el cap de compres, responsable de l'aprovisionament i compra de material i utillatge, que està sota el control i la instrucció de la direcció administrativa de l'empresa.

b) Cap de segona. És qui, proveït o no de poder limitat, està encarregat d'orientar, suggerir i donar unitat a la secció o dependència administrativa que tinga a càrrec seu, així com de distribuir els treballs entre el personal que d'ell depèn.

c) Oficial de primera. És l'empleat que actua sota les ordres d'un cap i té a càrrec seu un treball d'acabat que requerix un càlcul, un estudi, una preparació i unes condicions adequades.

d) Oficial de segona. És l'empleat que amb iniciativa i responsabilitat restringida, subordinat a un cap, realitza tasques administratives i comptables de caràcter secundari que requerixen coneixements generals de la tècnica administrativa.

e) Hoste/ssa. És la persona major de 18 anys encarregada de rebre els clients, proporcionar la informació que sol·liciten, anunciar-los i conduir-los davant de la persona o persones amb qui desitgen parlar, atendre les sol·licituds d'informació o d'entrevistes, concerta-les, pre-

- c) Ayudante.
- d) Peón.
- e) Aprendiz.

VII. Personal subalterno: lo integran:

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

Artículo 15. Personal directivo, titulado y técnico

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

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

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

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

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

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

g) Jefe de seguridad. Es el jefe superior del que dependen los servicios de seguridad y el personal operativo de la empresa, y es el responsable de la preparación profesional de los trabajadores a su cargo.

h) Titulado de grado superior y titulado de grado medio. Técnico de prevención de grado superior. Titulados son aquellos que aplican sus títulos de grado superior (licenciatura y doctorado) o grado medio (diplomado universitario, graduado social) y los conocimientos a ellos debido al proceso técnico de la empresa. El técnico de prevención desempeñará las funciones de prevención, evaluación, planificación preventiva y otras a las que se refiere el artículo 37 del RD 39/1997, de 17 de enero, debiendo poseer la formación a la que se refiere este precepto.

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

Artículo 16. Personal administrativo

A) Administrativos.

a) Jefe de primera. Jefe de primera es el que provisto o no de poderes limitados, está encargado y tiene la responsabilidad directa de la oficina de la empresa. Dependen de él diversas secciones administrativas, a las que imprime unidad. Lo será el jefe de compras, responsable del aprovisionamiento y compra de material y utillaje, estando bajo control e instrucción de la dirección administrativa de la empresa.

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

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

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

e) Azafata/o. Es la persona mayor de dieciocho años, encargada de recibir a los clientes, proporcionar la información que soliciten, anunciarlos y conducirlos 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

parar-les en el seu aspectes formals i, en general, està encarregada de les bones relacions entre els clients i l'empresa. Normalment parlarà dos idiomes, incloent-hi el d'origen.

f) Auxiliar. És l'empleat que dedica la seua activitat a tasques i operacions administratives elementals i, en general, a les purament mecàniques inherents al treball de l'oficina.

g) Telefonista. És l'empleat que té com principal missió estar al servici i atenció d'una centraleta telefònica que demana realitzar tasques administratives auxiliars.

h) Aspirant. És l'empleat que s'inicia en els treballs de comptabilitat, burocràtics o de vendes, per a assolir la necessària pràctica professional. No podrà romandre en esta categoria més d'un any, data en què passarà a la categoria d'auxiliar administratiu o venedor, segons els casos.

B) Tècnics i especialistes d'oficina.

a) Analista. Verifica anàlisis orgàniques d'aplicacions complexes per a obtindre la solució mecanitzada d'estes pel que fa a la cadena d'operacions que s'ha de seguir, documents que s'han d'obtindre, el disseny d'estos, els fitxers que s'han de tractar, la posada a punt de les aplicacions, la creació de jocs d'assaig, l'enumeració de les anomalies que puguen produir-se i la definició del seu tractament, la col·laboració al programa de les proves de «lògica» de cada programa i la finalització dels expedients d'aplicacions complexes.

b) Programador d'ordinador. Li correspon estudiar els programes complexos definits per les anàlisis, confeccionant organigrames detallats de tractament; redactar programes en el llenguatge de programació que li siga indicat; confeccionar jocs d'assaig; posar a punt els programes i completar els expedients tècnics d'estos, i documentar el manual de consola.

c) Operador gravador d'ordinador. Maneja els ordinadors per al tractament de la informació introduint dades, si és el cas, interpreta i desenrotlla les instruccions i ordes per a la seua explotació.

d) Tècnic de formació i tècnic de prevenció de grau intermedi. El tècnic de formació és l'empleat que, degudament acreditat pel Ministeri de l'Interior, impartix ensenyança en centres de formació per a l'actualització i ensinistrament del personal de seguretat privada. El tècnic de prevenció de grau intermedi és l'empleat que, amb la formació prevista en l'article 36 del RD 39/1997, de 17 de gener, realitza les funcions de prevenció, avaluació, planificació preventiva i altres a què es referix el dit precepte.

e) Delineant projectista. És l'empleat que, dins de les especialitats pròpies de la secció en què es treballa, projecta o detalla els treballs del tècnic superior, a les ordes de qui actua. És qui, sense superior immediat, realitza el que personalment concep segons les dades i condicions tècniques exigides pels clients o per l'empresa.

f) Delineant. És el tècnic que està capacitat per al desenvolupament de projectes senzills, l'alçament o interpretació de plànols i treballs anàlegs.

C) Personal de vendes.

a) Cap de vendes. És qui, proveït o no de poders limitats, sota el control i la instrucció de la direcció comercial de l'empresa, està encarregat i té la responsabilitat directa de la promoció comercial i captació de clients per a l'empresa.

b) Tècnic comercial. És qui, sota les ordes del cap de vendes, realitza per a l'empresa funcions de prospecció de mercat i de coordinació, si és el cas, de venedors i promotors.

c) Venedor promotor de vendes. És l'empleat adscrit al departament comercial de l'empresa, i al seu únic servici, que realitza les funcions de prospecció del mercat i la promoció i venda dels servicis de seguretat, realitzant els desplaçaments necessaris tant per a la captació de clients com per a la seua atenció, una vegada contractats.

Article 17. Personal de quadros intermedis

a) Cap de trànsit. És qui, sota les ordes directes del cap de seguretat, amb iniciativa i responsabilitat, té a càrrec seu la prestació dels servicis de conducció i trasllat de cabals, fons, valors, joies, i altres béns valuosos, i té sota les seues ordes la totalitat dels vigilants de seguretat conductors i els vehicles blindats. A més, és responsable de la distribució, el control del personal esmentat, els vehicles, els trajectes, les rutes, els

de las buenas relaciones entre los clientes y la empresa; normalmente hablará dos idiomas, incluido el de origen.

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

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

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

B) Técnicos y especialistas de oficina.

a) Analista. Verifica análisis orgánicos de aplicaciones complejas para obtener la solución mecanizada de las mismas en cuanto se refiere a: cadena de operaciones a seguir, documentos a obtener, diseño de los mismos, ficheros a tratar, puesta a punto de las aplicaciones, creación de juegos de ensayo, enumeración de las anomalías que puedan producirse y definición de su tratamiento, colaboración al programa de las pruebas de «lógica» de cada programa, finalización de los expedientes de aplicaciones complejas.

b) Programador de ordenador. Le corresponde estudiar los programas complejos definidos por los análisis, confeccionando organigramas detallados de tratamiento, redactar programas en el lenguaje de programación que le sea indicado, confeccionar juegos de ensayo, poner a punto los programas y completar los expedientes técnicos de los mismos, documentar el manual de consola.

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

d) Técnico de formación y técnico de prevención de grado intermedio. El técnico de formación es aquel empleado que debidamente acreditado por el Ministerio del Interior imparte enseñanza en centros de formación para la actualización y adiestramiento del personal de seguridad privada. El técnico de prevención de grado intermedio es aquel empleado que, con la formación prevista en el artículo 36 del RD 39/1997, de 17 de enero, realiza las funciones de prevención, evaluación, planificación preventiva y otras a que se refiere dicho precepto.

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

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

C) Personal de ventas.

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

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

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

Artículo 17. Personal de mandos intermedios

a) Jefe de tráfico. Es el que, bajo las órdenes directas del jefe de seguridad, con iniciativa y responsabilidad, tiene a su cargo la prestación de los servicios de conducción y traslado de caudales, fondos, valores, joyas, y otros bienes valiosos, estando bajo sus órdenes la totalidad de los vigilantes de seguridad conductores y los vehículos blindados, siendo responsable de la distribución, control del personal citado y de

consums, el manteniment i la conservació del parc mòbil, així com dels vigilants de seguretat mentre formen la dotació del vehicle.

b) Cap de vigilància. És qui, sota les ordres directes del cap de seguretat, amb iniciativa i responsabilitat, té a càrrec seu la direcció pràctica de la prestació dels servicis de vigilància i protecció de locals, béns o persones; l'escorta en la conducció de cabals, fons, etc., distribuint i controlant el personal esmentat, així com el manteniment i la conservació de l'equip i les armes de la totalitat del personal vigilant.

c) Cap de servicis. És el responsable de planificar, controlar, orientar, dirigir i donar unitat a les distintes seccions productives de l'empresa i de la bona marxa i coordinació del treball realitzat en les zones i equips productius d'esta.

d) Cap de cambra o tesoreria de manipulat. És el responsable de planificar, controlar, orientar, dirigir i donar unitat a les distintes seccions productives de l'empresa relacionades amb el comptatge i la manipulació d'efectiu en la divisió de transport de fons.

e) Inspector. És aquell l'empleat que té per missió verificar i comprovar l'exacte compliment de les funcions i obligacions atribuïdes a vigilants, conductors i la resta d'empleats; donar compte immediat al cap de servicis corresponent de les incidències que observe en la prestació dels servicis; prendre les mesures d'urgència que crega oportunes en els casos de perturbació de l'orde públic, de trànsit o accidents, i encarregar-se de mantindre la disciplina i pulcritud entre els seus empleats. Podrà ser de vigilància, de trànsit, de servicis, etc., segons corresponga.

f) Coordinador de servicis. És l'empleat que, sota les ordres directes del cap de servicis, té com a funció la coordinació d'un o més servicis de l'empresa, la solució de les incidències que puguen sorgir en estos per a una major eficàcia i compliment.

g) Supervisor de CRA. És l'empleat encarregat de coordinar les funcions dels operadors de receptors d'alarma, resoldre els dubtes i incidències que es produïsquen en este servicis, així com les reclamacions operatives d'este personal.

Article 18. Personal operatiu

A) Habilitat

A.1. Personal operatiu habilitat adscrit a servicis de transport de fons. La tripulació de cada vehicle blindat està composta per un vigilant de seguretat de transport conductor i dos vigilants de seguretat de transport. Els vigilants de seguretat que esporàdicament realitzen funcions de vigilant de transport o de vigilant conductor percebran les mateixes retribucions que els que tinguen estes categories laborals durant el temps que presten els dits servicis de transport.

a) Vigilant de seguretat de transport conductor. És el vigilant de seguretat que té l'adequat permís de conduir i coneixements mecànics elementals en automòbils. Efectuarà les funcions següents:

a.1) Conduir vehicles blindats.

b.1) Cuidar del manteniment i conservació dels vehicles blindats. Així mateix, cuidar de les tasques de neteja d'estos, dins de les adequades instal·lacions de l'empresa i amb els mitjans adequats o, a falta d'això, en instal·lacions de l'exterior, dins de la jornada laboral.

c.1) Donar, si se li exigeix, un part diari i per escrit del trajecte efectuat, de l'estat de l'automòbil i dels consums d'este.

d.1) Comprovar els nivells d'aigua i oli del vehicle, completar-los si faltara algun dels dos, i donar part al cap de trànsit.

e.1) Revisar diàriament els depòsits de líquid de frens i d'embragatge, i donar compte de les pèrdues observades.

f.1) Revisar els nivells d'oli del motor i comunicar al cap de trànsit la data de la seua reposició periòdica.

g.1) Cuidar el manteniment dels pneumàtics del vehicle i revisar la seua pressió una vegada per setmana.

h.1) Altres funcions complementàries a què fa referència el plus d'activitat del personal de transport de fons.

Com que té la categoria i qualitat de vigilant de seguretat, realitzarà les tasques pròpies d'ell, en la mesura que siguen compatibles amb la conducció del vehicle blindat.

los vehículos, así como de los trayectos, rutas, consumos, mantenimiento y conservación del parque móvil, así como de los vigilantes de seguridad mientras forman la dotación del vehículo.

b) Jefe de vigilancia. Es el que, bajo las órdenes directas del jefe de seguridad, con iniciativa y responsabilidad, tiene a su cargo la dirección práctica de la prestación de los servicios de vigilancia y protección de locales, bienes o personas, así como de escolta en la conducción de caudales, fondos, etc., distribuyendo y controlando al personal citado, así como el mantenimiento y conservación del equipo y armas de la totalidad del personal vigilante.

c) Jefe de servicis. Es el responsable de planificar, controlar, orientar, dirigir y dar unidad a las distintas secciones productivas de la empresa, siendo el responsable de la buena marcha y coordinación del trabajo realizado en las zonas y equipos productivos de la misma.

d) Jefe de cámara o tesorería de manipulado. Es el responsable de planificar, controlar, orientar, dirigir y dar unidad a las distintas secciones productivas de la empresa, relacionadas con el contaje y manipulación de efectivo en la división de transporte de fondos.

e) Inspector. Es aquel empleado que tiene por misión verificar y comprobar el exacto cumplimiento de las funciones y obligaciones atribuidas a vigilantes, conductores y demás empleados, dando cuenta inmediata al jefe de servicis correspondiente de cuantas incidencias observe en la prestación de los servicis, tomando las medidas de urgencia que estime oportunas en los casos de alteración del orden público, de tráfico o accidentes, encargándose de mantener la disciplina y pulcritud entre sus empleados. Podrá ser de vigilancia, de tráfico, de servicis, etc., según corresponda.

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

g) Supervisor de CRA. Es aquel empleado encargado de coordinar las funciones de los operadores de receptores de alarma, resolver las dudas e incidencias que se produzcan en este servicis así como las reclamaciones operativas de este personal.

Artículo 18. Personal operativo

A) Habilitado.

A.1. Personal operativo habilitado adscrito a servicis de transporte de fondos. La tripulación de cada vehículo blindado está compuesta por un vigilante de seguridad de transporte-conductor y dos vigilantes de seguridad de transporte. Los vigilantes de seguridad, que esporádicamente, realicen funciones de vigilante de transporte o de vigilante conductor, percibirán las mismas retribuciones que los que ostentan tales categorías laborales, durante el tiempo que presten dichos servicis de transporte.

a) Vigilante de seguridad de transporte-conductor. Es el vigilante de seguridad que, estando en posesión del adecuado permiso de conducir y con conocimientos mecánicos elementales en auto móviles, efectuará las siguientes funciones:

a.1) Conduce vehículos blindados.

b.1) Cuida del mantenimiento y conservación de los vehículos blindados. Asimismo cuida de las tareas de limpieza de los mismos, dentro de las adecuadas instalaciones de la empresa y con los medios adecuados o, en su defecto, en instalaciones del exterior, dentro de la jornada laboral.

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

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

e.1) Revisará diariamente los depósitos de líquido de frenos y de embrague, dando cuenta de las pérdidas observadas.

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

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

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

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

b) Vigilant de seguretat de transport. És el vigilant que, amb les atribucions del seu càrrec, desenvolupa la seua tasca en el servei de transport i custòdia de béns i valors, és responsable de la facturació dels valors quan esta li siga assignada i ha d'exercir la tasca de càrrega i descàrrega d'estos, col·laborant amb el vigilant de seguretat conductor en les tasques de manteniment i neteja del vehicle dins de la seua jornada laboral, així com les altres funcions complementàries a què fa referència el plus d'activitat del personal de transport de fons. La càrrega i descàrrega es realitzarà de manera que els vigilants tinguen en tot moment la llibertat de moviment necessària per a utilitzar l'arma reglamentària. El pes que haurà de suportar d'una sola vegada no excedirà de 15 quilograms.

A.2. Personal operatiu adscrit a servicis de transport d'explosius:

a) Vigilant de seguretat de transport d'explosius conductor: és el vigilant que, amb l'adequat permís de conduir i coneixements mecànics elementals, realitzarà les funcions pròpies de transport d'explosius. Li són aplicables les comunes que es referixen al vigilant de seguretat de transport conductor que es descriuen en l'apartat A.1.a, exceptuant-ne l'a.1.

b) Vigilant de seguretat de transport d'explosius: és el vigilant que amb les atribucions del seu càrrec desenvolupa la seua tasca en el servei de transport i custòdia d'explosius, càrrega i descàrrega de matèries i objectes explosius envasats, condicionament de la càrrega en la caixa del vehicle, vigilància permanent d'este, així com les altres funcions complementàries a què fa referència el plus d'activitat del personal de transport d'explosius.

A.3. Personal operatiu adscrit a servicis de vigilància:

a) Vigilant de seguretat. És aquell treballador major d'edat, de nacionalitat comunitària (UE), que té aptituds físiques i instrucció suficients, no té antecedents penals, reuneix tots els requisits que exigix la legislació vigent i realitza les funcions descrites en esta.

b) Vigilant d'explosius. És aquell treballador major d'edat, de nacionalitat comunitària (UE), amb les aptituds psicofísiques necessàries i la instrucció suficient, sense antecedents penals, amb els requisits que exigix la legislació vigent, que realitza les funcions descrites en esta.

Funcions dels vigilants de seguretat. Les funcions que hauran de desenvolupar este personal operatiu seran les següents:

1) Exercir la vigilància i protecció de béns mobles i immobles, així com la protecció de les persones que puguen trobar-se en estos.

2) Efectuar controls d'identitat en l'accés o en l'interior d'immobles determinats, sense que en cap cas puguen retindre documentació personal.

3) Evitar la comissió d'actes delictius o infraccions en relació amb l'objecte de la seua protecció.

4) Posar immediatament a disposició dels membres de les forces i cossos de seguretat els delinqüents en relació amb l'objecte de la seua protecció, així com els instruments, els efectes i les proves dels delictes, sense poder procedir al seu interrogatori.

5) Efectuar la protecció de l'emmagatzematge, el recompte, la classificació i el transport de diners, valors i objectes valuosos.

6) Dur a terme, en relació amb el funcionament de centrals d'alarma, la prestació de servicis de resposta de les alarmes que es produïsquen, la realització de la qual no corresponga a les forces i cossos de seguretat.

7) L'acompanyament, la defensa i la protecció de persones determinades, que no tinguen la condició d'autoritats públiques per a impedir que siguen objecte d'agressions o actes delictius, sempre que estiguen degudament facultades per a la dita funció d'acord amb la legislació vigent.

c) Guarda particular de camp (pesca marítima, caça, etc.). És aquell treballador major d'edat, de nacionalitat comunitària (UE), amb les aptituds psicofísiques necessàries i la instrucció suficient, sense antecedents penals, que reuneix els requisits que exigix la legislació vigent i realitza les funcions descrites en esta.

S'entén que les categories de vigilant de seguretat conductor, vigilant de seguretat de transport i vigilant de seguretat són distintes en raó a les funcions que exercixen i del salari i plusos que tenen establits, encara que són jeràrquicament del mateix rang.

b) Vigilante de seguridad de transporte. Es el vigilante que, con las atribuciones de su cargo, desarrolla su labor en el servicio de transporte y custodia de bienes y valores, haciéndose responsable a nivel de facturación de dichos valores cuando la misma le fuere asignada, teniendo que desempeñar la labor de carga y descarga de los mismos, colaborando con el vigilante de seguridad conductor en las tareas de mantenimiento y limpieza del vehículo dentro de su jornada laboral, así como las otras funciones complementarias a las que hace referencia el plus de actividad del personal de transporte de fondos. La carga y descarga se realizará de forma que los vigilantes tengan, en todo momento la libertad de movimiento necesaria para utilizar el arma reglamentaria. El peso que deberá soportar de una sola vez no excederá de 15 kilogramos.

A.2. Personal operativo adscrito a servicios de transporte de explosivos:

a) Vigilante de seguridad de transporte de explosivos-conductor: es el vigilante que, estando en posesión del adecuado permiso de conducir y con conocimientos mecánicos elementales, realizará las funciones propias de transporte de explosivos, siéndole de aplicación las comunes que se refieren al vigilante de seguridad de transporte-conductor que se describen en el apartado A.1.a, salvo a.1.

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

A.3. Personal operativo adscrito a servicios de vigilancia:

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

b) Vigilante de explosivos. Es aquel trabajador mayor de edad, de nacionalidad comunitaria (UE), aptitudes psicofísicas necesarias e instrucción suficiente, sin antecedentes penales, y reuniendo cuantos requisitos exija la legislación vigente, realice las funciones descritas en la misma.

Funciones de los vigilantes de seguridad. Las funciones que deberán desarrollar este personal operativo serán las siguientes:

1) Ejercer la vigilancia y protección de bienes muebles e inmuebles, así como la protección de las personas que puedan encontrarse en los mismos.

2) Efectuar controles de identidad en el acceso o en el interior de inmuebles determinados, sin que en ningún caso puedan retener documentación personal.

3) Evitar la comisión de actos delictivos o infracciones en relación con el objeto de su protección.

4) Poner inmediatamente a disposición de los miembros de las fuerzas y cuerpos de seguridad a los delincuentes en relación con el objeto de su protección, así como los instrumentos, efectos y pruebas de los delitos, no pudiendo proceder al interrogatorio de aquellos.

5) Efectuar la protección del almacenamiento, recuento, clasificación y transporte de dinero, valores y objetos valiosos.

6) Llevar a cabo, en relación con el funcionamiento de centrales de alarma, la prestación de servicios de respuesta de las alarmas que se produzcan, cuya realización no corresponda a las fuerzas y cuerpos de seguridad.

7) El acompañamiento, defensa y protección de personas determinadas, que no tengan la condición de autoridades públicas, impidiendo que sean objeto de agresiones o actos delictivos, siempre que estén debidamente facultados para dicha función de acuerdo con la legislación vigente.

c) Guarda particular de campo (pesca marítima, caza, etc.). Es aquel trabajador mayor de edad, de nacionalidad comunitaria (UE), aptitudes psicofísicas necesarias e instrucción suficiente, sin antecedentes penales, y reuniendo cuantos requisitos exija la legislación vigente, realice las funciones descritas en la misma.

Se entiende que las categorías de vigilante de seguridad conductor, vigilantes de seguridad de transporte y vigilante de seguridad son distintas en razón a las funciones que desempeñan y del salario y plusos que tienen establecidos, aunque son jerárquicamente del mismo rango.

B) No habilitat.

a) Comptador pagador. És aquell operari adscrit a l'empresa que en les oficines o en el mateix vehicle té a càrrec seu el control i revisió, així com el còmput dels béns, els cabals, els fons, el pagament de nòmnes, etcètera, objecte de conducció o custòdia. A més, ha de diligenciar de manera adequada els albarans d'entrega i recepció, prèvia confirmació de les anomalies que respecte d'això es produïsquen, i aquelles altres funcions complementàries a què es referix el plus d'activitat del personal de transport de fons.

Si és vigilant de seguretat, exercirà, a més, les tasques pròpies de la seua categoria, i se li poden encomanar la direcció de les tasques de càrrega i descàrrega del vehicle blindat.

b) Operador de central receptora d'alarmes. És el treballador que maneja els equips electrònics per al tractament de la informació i interpreta i desenrotlla les instruccions i ordres per a la seua explotació. Funcions: cuidar del manteniment i la conservació dels equips electrònics a càrrec seu; donar un part diari de les incidències produïdes durant el seu servici, en el qual conste la recepció d'alarmes produïdes durant el servici i les comunicacions de les recepcions d'alarmes a les forces i cossos de seguretat de l'Estat; comprovar diàriament el funcionament dels equips electrònics, i executar les ordres previstes en la llei de seguretat privada respecte del funcionament de les centrals receptors d'alarmes, excepte les pròpies del vigilant de seguretat.

c) Auxiliar de servicis: és el treballador que té com a tasca, entre altres:

1) Informar o controlar en els accessos a instal·lacions, incloent-hi l'atenció i la custòdia de les claus, l'obertura i el tancament de portes, l'ajuda en l'accés de persones o vehicles, el compliment de la normativa interna dels locals on presten el dit servici, així com l'execució de tasques auxiliars o subordinades d'ajuda o socors, totes estes realitzades en les portes o en l'interior d'immobles, locals públics, aparcaments, garatges, autopistes, incloent-hi les seues zones de peatges, àrees de servici, manteniment i descans, per porters, conserges i la resta de personal auxiliar anàleg.

2) Rebre, comprovar els visitants i orientar-los, així com comprovar les entrades, els documents o els carnets, en qualsevol tipus d'edificis o immobles, i el compliment de la normativa interna dels locals on presten el dit servici.

3) Controlar el trànsit en zones reservades o de circulació restringida en l'interior d'instal·lacions en compliment de la normativa interna d'estos.

4) Comprovar i controlar l'estat i el funcionament de calderes, béns i instal·lacions en general, en qualsevol classe d'immobles, per a garantir la seua conservació i funcionament.

d) Porter: és el treballador que realitza tasques de conservació, neteja, control de visites i subministraments de l'immoble a l'atenció del qual es troba.

Article 19. Personal de seguretat mecànica i electrònica

a) Encarregat. És el treballador que procedix dels operaris d'ofici; dirigeix i vigila els treballs que té assignats; està a les ordres directes del personal directiu, titulat o tècnic; exercix funcions de comandament sobre el personal a les seues ordres, i s'ocupa de la deguda execució pràctica dels treballadors i se'n responsabilitza.

b) Ajudant d'encarregat. És el treballador que procedix dels operaris d'ofici i està sobre les ordres directes de l'encarregat o del personal directiu, titulat o tècnic; exercix funcions de comandament sobre el personal a les seues ordres, i s'ocupa i es responsabilitza de la deguda execució pràctica dels treballs.

c) Revisor de sistemes. És aquell treballador que, amb coneixements teòrics i pràctics en matèria de vigilància, seguretat i/o sistemes d'alarma i seguretat, té com a missió principal, entre d'altres, inspeccionar el funcionament, la conservació, la reparació, la renovació i l'assessorament dels dits sistemes i mecanismes.

d) Oficial de primera. Mecànica i electrònica. És l'operari que ha realitzat l'aprenentatge d'un ofici determinat, té una alta qualificació, realitza amb iniciativa i responsabilitat totes les tasques laborals inherents a este que tenen lloc en el centre de treball en localitzacions i localitats diverses que comporten la necessitat de desplaçaments i pernoctes.

B) No habilitado.

a) Contador-pagador. Es aquel operario afecto a la empresa que en las oficinas o en el mismo vehículo, tiene a su cargo el control y revisión, así como el cómputo de los bienes, caudales, fondos, pago de nóminas, etcétera, objeto de conducción o custodia, debiendo diligenciar de forma adecuada los albaranes de entrega y recibo, previa conformación de las anomalías que al respecto se produzcan, y aquellas otras funciones complementarias a que se refiere el plus de actividad del personal de transporte de fondos.

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

b) Operador de central receptora de alarmas. Es el trabajador, que maneja los equipos electrónicos para el tratamiento de la información e interpreta y desarrolla las instrucciones y órdenes para su explotación. Funciones: cuidará del mantenimiento y conservación de los equipos electrónicos a su cargo, 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, comprobará diariamente el funcionamiento de los equipos electrónicos y ejecutará las órdenes previstas en la ley de seguridad privada respecto del funcionamiento de las centrales receptoras de alarmas, excepto las propias del vigilante de seguridad.

c) Auxiliar de servicios: es el trabajador que tiene como tarea, entre otras:

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

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

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

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

d) Porter: es el trabajador que realiza labores de conservación, limpieza, control de visitas y suministros del inmueble a cuyo cuidado se encuentra.

Artículo 19. Personal de seguridad mecánico-electrónica

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

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

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

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

e) Oficial de segona. Mecànica i electrònica. És l'operari que ha realitzat l'aprenentatge d'un ofici determinat de manera qualificada i realitza amb responsabilitat totes les tasques laborals inherents a este que tenen lloc en el centre de treball en localitzacions i localitats diverses que comporten la necessitat de desplaçament i pernoctes.

f) Oficial de tercera. Mecànica i electrònica. És l'operari que ha realitzat l'aprenentatge d'un ofici determinat de manera qualificada i realitza amb responsabilitat totes les tasques laborals inherents al seu nivell que tenen lloc en el centre de treball o en localitzacions i localitats diverses que comporten la necessitat de desplaçaments i pernoctes.

g) Especialista. És l'operari que ha realitzat l'aprenentatge d'una especialitat en una seqüència de treball determinat de manera qualificada i realitza amb responsabilitat totes les tasques inherents a la dita especialitat, amb especificació o sense de centre determinat de treball.

h) Operador de suport tècnic. És l'empleat que, des de la seu del centre de treball, s'encarrega de l'estudi de les avaries i dels incidents tècnics, de la solució d'avaries i de l'assessorament del personal de l'empresa, via remota, durant les tasques d'instal·lació i manteniment en les instal·lacions dels clients.

i) Aprenent. És aquell que està lligat a l'empresa amb un contracte d'aprenentatge, per la virtut del qual l'empresari, al mateix temps que utilitza el seu treball, s'obliga a ensenyar-li, per si o a través d'un altre, algun dels oficis clàssics.

Article 20. Personal d'oficis diversos

a) Oficial. És l'operari que ha realitzat l'aprenentatge d'un ofici determinat, realitza amb iniciativa i responsabilitat totes o algunes tasques laborals pròpies d'este amb un rendiment correcte, determinat que en aquell cas ho serà de primera i en este, de segona.

b) Ajudant. És l'operari encarregat de realitzar tasques concretes que no constituïxen una tasca qualificada d'ofici o que sota la immediata dependència d'un oficial col·labora en funcions pròpies d'este sota la seua responsabilitat.

c) Peó. És l'operari major de 18 anys encarregat de realitzar tasques per a l'execució de les quals es requereix únicament l'aportació d'esforç i atenció, sense l'exigència de cap pràctica operativa.

d) Aprenent. És aquell que està lligat a l'empresa amb un contracte d'aprenentatge, per la virtut del qual l'empresari, al mateix temps que utilitza el seu treball, s'obliga a ensenyar-li per si o, a través d'un altre, algun dels oficis clàssics.

Article 21. Personal subaltern

a) Conductor. És el treballador que està en possessió del permís de conduir adequat al vehicle que ha d'utilitzar i exercix les funcions de missatgeria, transport de material o de personal.

b) Ordenança. És el treballador major de 18 anys, amb coneixements elementals i responsabilitat, al qual se li encomanen encàrrecs, cobraments, pagaments, recepció i entrega de la correspondència i documents, i que pot realitzar en oficines tasques d'indole elemental per orde específica dels seus superiors.

c) Magatzemista. És el treballador subaltern encarregat de facilitar les comandes del personal al magatzem i de portar el control de les seues existències.

d) Netejador/a. És el treballador major d'edat que s'ocupa de la neteja i del manteniment de les instal·lacions del centre i dependències de l'empresa.

CAPÍTOL V

Ingressos

Article 22. Normes generals

Per a l'ingrés del personal s'observaran, sense excepció, les normes legals vigents en matèria de contractació i les generals de col·locació, així com les especials que corresponguen.

Article 23. Condicions

Les condicions per a ingressar en l'empresa, pel que fa al personal amb la condició de vigilant de seguretat, guarda particular de camp, i

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

f) Oficial de tercera. Mecánico-electrónica. Es el operario que, habiendo realizado el aprendizaje de un oficio determinado de forma cualificada, realiza con responsabilidad todas las tareas laborales inherentes a su nivel que tienen lugar en el centro de trabajo, o en localizaciones y localidades varias conllevando dicho trabajo la necesidad de desplazamientos y pernoctas.

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

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

i) Aprendiz. Es aquel que está ligado a la empresa con contrato de aprendizaje, por cuya virtud el empresario, a la vez que utiliza su trabajo, se obliga a enseñarle, por si o a través de otro, alguno de los oficios clásicos.

Artículo 20. Personal de oficios varios

a) Oficial. Es el operario que, habiendo realizado el aprendizaje de un oficio determinado, realiza con iniciativa y responsabilidad todas o algunas tareas laborales propias del mismo con rendimiento correcto, determinado que en aquel caso lo será de primera y en este de segunda.

b) Ayudante. Es el operario encargado de realizar tareas concretas que no constituyen labor calificada de oficio o que bajo la inmediata dependencia de un oficial colabora en funciones propias de este bajo su responsabilidad.

c) Peón. Es el operario mayor de dieciocho años en cargado de realizar tareas para cuya ejecución se requiere únicamente la aportación de esfuerzo y atención, sin la exigencia de práctica operativa alguna.

d) Aprendiz. Es aquel que está ligado a la empresa con contrato de aprendizaje, por cuya virtud el empresario, a la vez que utiliza su trabajo, se obliga a enseñarle por si o, a través de otro, alguno de los oficios clásicos.

Artículo 21. Personal subalterno

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

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

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

d) Limpiador-limpiadora. Es el trabajador mayor de edad que se ocupa de la limpieza y mantenimiento de las instalaciones del centro y dependencia de la empresa.

CAPÍTULO V

Ingresos

Artículo 22. Normas generales

Para el ingreso del personal se observarán, sin excepción, las normas legales vigentes en materia de contratación y generales de colocación, así como las especiales que correspondan.

Artículo 23. Condiciones.

Las condiciones para ingresar en la empresa, en lo referente al personal con la condición de vigilante de seguridad, guarda particular de campo,

les especialitats d'ambdós, hauran d'acomodar-se preceptivament a les normes que a este efecte exigixen les disposicions legals vigents.

Article 24. Contractes

Els contractes que celebren l'empresa per a servici determinat, eventual, interí i temporal, i qualsevol altre que la norma permeta, hauran de ser per escrit i s'hi han de fer constar els requisits i les circumstàncies que exigisca la legislació vigent en matèria d'ocupació.

Article 25. Període de prova

1. Podrà concertar-se per escrit un període de prova, durant el qual qualsevol de les parts podrà rescindir, per escrit, el contracte sense dret a indemnització de cap tipus. El període de prova no podrà excedir, segons la categoria professional, el temps següent:

Personal directiu, titulat i tècnic: sis mesos.

Personal de seguretat mecànica i electrònica: dos mesos.

Personal qualificat: administratius, quadros intermedis i d'oficis diversos: tres mesos.

Personal operatiu: dos mesos.

Personal no qualificat: quinze dies laborables.

2. No obstant això, no existirà període de prova si el treballador és contractat novament per la mateixa empresa en el període d'un any posterior a l'últim contracte.

Article 26. Reconeixement mèdic

El personal de l'empresa està obligat a sotmetre's, a l'inici de la prestació, a un examen mèdic del qual s'entregarà una còpia a l'interessat.

CAPÍTOL VI

Lloc de treball, trasllats i canvis de lloc

Article 27. Lloc de treball

1. Ateses les circumstàncies especials en què es realitza la prestació dels servicis de seguretat i vigilància, la mobilitat del personal vindrà determinada per les facultats d'organització de l'empresa, que procedirà a la distribució del seu personal entre els seus diversos llocs de treball de la manera més racional i adequada als fins productius dins d'una mateixa localitat. A estos efectes, s'entendrà per localitat tant el municipi que es tracte, com les concentracions urbanes o industrials que s'agrupen al seu voltant i que formen amb este una macroconcentració urbana o industrial, encara que administrativament siguen municipis distints, sempre que estiguen comunicats per mitjans de transport públics a intervals no superiors a mitja hora, a l'entrada i/o eixida dels treballadors. El personal de l'empresa que exercisca tasques de vigilància podrà ser canviat d'un centre de treball a un altre, d'acord amb les facultats expressades, dins d'una mateixa localitat i s'ha de destinar per a cada lloc de treball, si és possible, aquells treballadors del servici de seguretat i vigilància que residisquen més prop d'este.

2. Els treballs realitzats dins de la zona definida com a localitat no donaran lloc a dietes per a cap dels treballadors de l'empresa i sí als corresponents plusos de distància i transport pactats.

Article 28. Desplaçaments

1. Quan un treballador haja de desplaçar-se per necessitat del servici fora de la localitat, entesa en els termes de l'article 27, on habitualment presta els seus servicis o quan isca de la localitat per a la qual sigut contractat, tindrà dret al percebre dietes, llevat que el dit desplaçament no tinga perjudicis econòmics per al treballador.

2. En el cas que no es desplace en vehicle de l'empresa, tindrà dret que se li abone, a més, l'import del bitllet al mitjà de transport idoni.

3. Si el desplaçament es realitza en un vehicle particular del treballador, s'abonarà a raó de 0,25 euros el quilòmetre.

Article 29. Import de les dietes

L'import de les dietes acordades en este conveni col·lectiu serà:

a) Quan el treballador haja de fer una menjada fora de la seua localitat: 9,11 €.

y las especialidades de ambos, deberán acomodarse preceptivamente a las normas que al efecto exigen las disposiciones legales vigentes.

Artículo 24. Contratos

Los contratos que celebren la empresa para servicio determinado, eventual, interino y temporal, y cualquier otro que la Norma permita deberán ser por escrito, haciendo constar los requisitos y circunstancias que exija la legislación vigente, en materia de empleo.

Artículo 25. Período de prueba

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

Personal directivo, titulado y técnico: seis meses.

Personal de seguridad mecánico-electrónica: dos meses.

Personal cualificado: administrativos, mandos intermedios y de oficios varios: tres meses.

Personal operativo: dos meses.

Personal no cualificado: quince días laborables.

2. No obstante, no existirá período de prueba si el trabajador fuera contratado de nuevo por la misma empresa en el período de un año posterior al último contrato.

Artículo 26. Reconocimiento médico

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

CAPÍTULO VI

Lugar de trabajo, traslados y cambios de puesto

Artículo 27. Lugar de trabajo

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

2. Los trabajos realizados dentro de la zona definida como localidad no darán lugar a dietas para ninguno de los trabajadores de la empresa, y sí a los correspondientes plusos de distancia y transporte pactados.

Artículo 28. Desplazamientos

1. Cuando un trabajador tenga que desplazarse por necesidad del servicio fuera de la localidad, entendida en los términos del artículo 27 donde habitualmente presta sus servicios o cuando salga de la localidad para la que haya sido contratado, tendrá derecho al percibo de dietas salvo que dicho desplazamiento no tenga perjuicios económicos para el trabajador.

2. En el caso de que no se desplace en vehículo de la empresa, tendrá derecho a que se le abone, además el importe del billete en medio de transporte idóneo.

3. Si el desplazamiento se realizase en un vehículo particular del trabajador, se abonará a razón de 0,25 euros el kilómetro.

Artículo 29. Importe de las dietas

El importe de las dietas acordadas en este convenio colectivo será:
a) Cuando el trabajador tenga que hacer una comida fuera de su localidad: 9,11 €.

b) Quan el treballador haja de fer dos menjades fora de la seua localitat: 16,80 €.

c) Quan el treballador haja de pernoctar i desdejunar-se: 15,41 €.

d) Quan el treballador haja de pernoctar fora de la seua localitat i realitzar dos menjades: 30,81 €.

e) Si el desplaçament és superior a set dies, l'import de la dieta completa serà, a partir de l'octau dia, de 24,49 €.

CAPÍTOL VII

Treballs de categoria superior i inferior

Article 30

1. L'empresa, en cas de necessitat, podrà exigir dels seus treballadors la realització de treballs de categoria superior amb el salari que corresponga a la nova categoria. Els treballadors es reintegraran en el seu antic lloc quan cesse la causa del canvi.

2. Este canvi no podrà tindre una duració superior a tres mesos ininterromputs, i el treballador s'haurà de reintegrar en el seu lloc i la seua categoria antics al finalitzar aquell període. Si el treballador ocupa el lloc de categoria superior durant dotze mesos alterns consolidarà el salari de la dita categoria a partir d'eixe moment, sense que això supose necessàriament la creació d'un lloc de treball d'eixa categoria.

3. Estes consolidacions no són aplicables als casos de substitució per incapacitat temporal o llicència, en els quals la realització de treballs de categoria superior cessarà en el moment en què el substituït es reincorpore al seu lloc de treball.

4. El treballador que realitze, per motius d'autèntica necessitat, funcions de categoria inferior a la seua conservarà el salari de la seua categoria professional. Esta situació no podrà ser superior a tres mesos de duració.

CAPÍTOL VIII

Causas d'extinció del contracte de treball

Article 31

1. El cessament dels treballadors en l'empresa tindrà lloc per qualsevol de les causes previstes en l'Estatut dels Treballadors i en la resta de legislació vigent.

2. En cas de cessament per voluntat del treballador, el personal directiu, titulat i tècnic haurà de preavisar de la seua baixa amb una antelació no inferior a dos mesos; el personal administratiu o de comandament intermedi, el personal operatiu, el subaltern i el d'oficis diversos, amb quinze dies hàbils d'antelació. La falta de compliment del termini de preavis comportarà la pèrdua del salari corresponent a quinze dies hàbils sense incloure-hi la quantitat corresponent a les parts proporcionals de les pagues extraordinàries del dit període. Si el preavis s'efectua en un període hàbil inferior als quinze dies hàbils previstos, la pèrdua del salari corresponent serà proporcional al període hàbil durant el qual no s'ha preavisat.

3. El preavis haurà d'exercitar-se sempre per escrit i l'empresa estarà obligada a subscriure el justificant de recepció.

4. La falta de preavis per part de l'empresa en casos de finalització del contracte i segons preveu la legislació vigent, donarà lloc a la indemnització corresponent o a la part proporcional si el preavis s'efectua en un període inferior al previst.

5. L'empresa, en cas d'extinció del contracte, al comunicar als treballadors la denúncia o, si és el cas, el preavis de la seua extinció, haurà d'aportar també una proposta del document de liquidació de les quantitats degudes.

CAPÍTOL IX

Jornada de treball, descansos i vacances

Article 32. Jornada de treball i distribució del temps de treball

1. La jornada de treball per a l'any 2014 serà de 1.820 hores anuals de treball efectiu en còmput anual, distribuïdes mensualment a raó de multiplicar el nombre de dies naturals del mes per 5,449 (hores), sense perjudici de la distribució irregular de la dita jornada mensual que s'especifica en l'apartat següent. Per als anys 2015 i següents, la jornada anual mínima serà de 1.782 hores, i es deixa la seua determinació defi-

b) Cuando el trabajador tenga que hacer dos comidas fuera de su localidad: 16,80 €.

c) Cuando el trabajador tenga que pernoctar y desayunar: 15,41 €.

d) Cuando el trabajador tenga que pernoctar fuera de su localidad y realizar dos comidas: 30,81 €.

e) Si el desplazamiento fuera superior a siete días, el importe de la dieta completa será a partir del octavo día de 24,49 €.

CAPÍTULO VII

Trabajos de categoría superior e inferior

Artículo 30

1. La empresa, en caso de necesidad, podrá exigir de sus trabajadores la realización de trabajos de categoría superior con el salario que corresponda a la nueva categoría, reintegrándose a su antiguo puesto cuando cese la causa del cambio.

2. 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.

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

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

CAPÍTULO VIII

Causas de extinción del contrato de trabajo

Artículo 31

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

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

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

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

5. La empresa, con ocasión de la extinción del contrato, al comunicar a los trabajadores la denuncia, o, en su caso, el preaviso de la extinción del mismo, deberá acompañar una propuesta del documento de liquidación de las cantidades adeudadas.

CAPÍTULO IX

Jornada de trabajo, descansos y vacaciones

Artículo 32. Jornada de trabajo y distribución del tiempo de trabajo

1. La jornada de trabajo para el año 2014 será de 1.820 horas anuales de trabajo efectivo en cómputo anual, distribuidas mensualmente a razón de multiplicar el número de días naturales del mes por 5,449 (horas), sin perjuicio de la distribución irregular de dicha jornada mensual que se especifica en el apartado siguiente. Para los años 2015 y siguientes, la jornada anual mínima será de 1.782 horas, dejando su

nitiva a l'acord al qual s'arriba entre la representació dels treballadors i l'empresa.

2. Es considerarà treball nocturn el que es realitze entre les vint-i-dos hores i les sis hores.

3. Com a complement d'això, i a través de les programacions anuals dels servicis o de les agrupacions de servicis, l'empresa podrà distribuir mensualment i de forma irregular la jornada anual, i fixar en cada mes el nombre d'hores ordinàries de treball en un interval comprès entre 144 hores (mínim) i 176 hores (màxim). Estos límits, màxim i mínim, s'han establert considerant els mesos de 30 o 31 dies, per la qual cosa en el mes de febrer serà de 134 i 161, respectivament.

4. Les programacions anuals dels servicis contindran en principi, com a mínim, les hores de còmput anual ordinari (1.820), els dies de vacances (31) i els dies de descans mínims establits pel conveni col·lectiu, i tindran la consideració tots els efectes de calendari laboral.

5. L'aplicació d'esta manera de distribució irregular de la jornada mensual no implicarà cap variació respecte del sistema vigent en la forma en què es meriten i abonon les remuneracions ordinàries pactades en el que s'ha convingut, amb independència del nombre d'hores efectivament realitzades.

6. En cas que es produïska l'extinció de la relació laboral abans de la finalització de l'any natural, es regularitzaran en la liquidació els possibles excessos o defectes de jornada que pogueren existir en la data mencionada. Per a això es compararà la jornada efectivament realitzada dins de l'any natural (en còmput anual irregular) amb el nombre d'hores que, aplicant el sistema de còmput establert en l'apartat primer, hauria realitzat fins a la data de l'extinció, i s'abonarà o es descontarà l'excés o el defecte de jornada resultant.

7. Només en el moment en què s'hagen realitzat el nombre d'hores de treball ordinari que corresponga (les de còmput anual, 1.820, o les proporcionals en cas de treballadors amb contracte a temps parcial), el temps d'excés de jornada que es produïska serà compensat, des del primer minut, amb el valor econòmic d'hora extraordinària.

8. Com que la prestació del treball en hores extraordinària és voluntària, el fet de realitzar-la no alterarà el compromís d'execució de la programació anual assignada; és a dir, independentment del nombre d'hores que el treballador realitze, haurà de complir necessàriament i obligatòriament la jornada establida en la programació anual.

9. La programació operativa dels servicis serà realitzada en règim de treball a torns rotatius, basant-se en els torns i horaris especificats per a cada servici, per a la qual cosa els treballadors veuran adoptada la seua prestació a la programació del servici en què estiguen destinats.

10. No obstant això, els treballadors que abans del 31 de desembre de 2012 realitzaven un torn o un horari fix, o ambdós coses, i la situació dels quals tinga la consideració de condició més beneficiosa com a conseqüència de la seua concessió per part de l'empresa o per un altre títol (sentència, etc.), conservaran este avantatge *ad personam*.

11. Amb el fi que l'aplicació de les normes de programació establides siga possible, inclús amb el mantejament de tals garanties, els treballadors mencionats podran ser assignats, simultàniament, a diferents servicis, amb l'objecte que el respecte de la seua situació no entorpisca el desenvolupament de la programació rotativa dels servicis.

12. La resta dels treballadors, encara que per les característiques del servici o qualsevol motiu anàleg estiguen o resulten assignats a un torn i/o un horari fixos o el desenrotllen, però que no siguen enquadrales en el grup definit abans com a garanties *ad personam*, no consolidaran este dret, de tal manera que, si són assignats a un servici en què la rotació/turnicitat estiga instaurada, assumiran el sistema del servici de destinació.

13. Respecte dels servicis en què, per les seues dimensions, no poguera instaurar-se amb efectivitat este sistema, s'organitzaran agrupacions de programació que inclouran dos o més servicis, per a permetre crear un quadrat de treball específic que funcionarà com si es tractara d'un sol servici (encara que no perden la seua independència). Estes agrupacions només podran crear-se dins de la macroconcentració urbana.

14. La unitat de programació és el servici i el treballador seguirà la programació d'aquell al qual se l'assigna en cada moment.

determinación definitiva al acuerdo que se alcance entre la representación de los trabajadores y la empresa.

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

3. Como complemento de lo anterior, y a través de las programaciones anuales de los servicios o las agrupaciones de servicios, la empresa podrá distribuir mensualmente y de forma irregular la jornada anual, fijando en cada mes el número de horas ordinarias de trabajo en una horquilla comprendida entre 144 horas (mínimo) y 176 horas (máximo). Estos límites, máximo y mínimo, se han establecido teniendo en consideración los meses de 30 o 31, por lo que en el mes de febrero será de 134 y 161, respectivamente.

4. Las programaciones anuales de los servicios contendrán de inicio, como mínimo, las horas de cómputo anual ordinario (1.820), los días de vacaciones (31) y los días de descanso mínimo establecidos por el convenio colectivo, y se considerará a todos los efectos como calendario laboral.

5. La aplicación de esta forma de distribución irregular de la jornada mensual no implicará variación alguna respecto del sistema vigente en la forma en la que se devengan y abonon las remuneraciones ordinarias pactadas en el convenio, con independencia del número de horas efectivamente realizadas.

6. En caso de que se produzca la extinción de la relación laboral antes de la finalización del año natural se regularizarán en el finiquito los posibles excesos o defectos de jornada que pudieran existir a la fecha mencionada. Para ello se comparará la jornada efectivamente realizada dentro del año natural (en cómputo anual irregular) con el número de horas que, aplicando el sistema de cómputo establecido en el apartado primero, habría realizado hasta la fecha de la extinción, abonándose o descontándose el exceso o defecto de jornada resultante.

7. Sólo en el momento en el que se hayan realizado el número de horas de trabajo ordinario que corresponda (las de cómputo anual, 1.820, o las proporcionales en caso de trabajadores con contrato Tiempo Parcial) el tiempo de exceso de jornada que se produzca será compensado, desde el primer minuto al valor económico de hora extraordinaria.

8. Dado que la prestación del trabajo en horas extraordinaria es voluntaria, la realización de las mismas no alterará el compromiso de ejecución de la programación anual asignada; es decir, independientemente del número de horas que el trabajador realice, tendrá necesaria y obligatoriamente que cumplir la jornada establecida en la programación anual.

9. La programación operativa de los servicios será realizada en régimen de trabajo a turnos rotativos, en base a los turnos y horarios especificados para cada servicio, para lo cual los trabajadores verán adoptada su prestación a la programación del servicio en el que estén destinados.

10. No obstante lo anterior, aquellos trabajadores que antes del 31 de diciembre de 2012, vinieran realizando un turno o un horario fijo a ambas cosas, y esta situación tenga la consideración de condición más beneficiosa, como consecuencia de la concesión de la misma por la empresa o por otro título (sentencia, etc...), conservarán tal ventaja *ad personam*.

11. Con el fin de que la aplicación de las normas de programación establecidas sea posible, incluso con el manteamiento de tales garantías, los trabajadores mencionados podrán ser asignados, simultáneamente, a diferentes servicios, con el objeto de que el respeto de su situación no entorpezca el desarrollo de la programación rotativa de los servicios.

12. El resto de los trabajadores, aunque por las características del servicio o cualquier motivo análogo, estén o resulten asignados a un turno y/o un horario fijos o lo vengam desarrollando, pero que no sean encuadrables en el grupo definido con anterioridad, garantías *ad personam*, no consolidarán tal derecho, de tal forma que, de ser asignados a un servicio en el que la rotación/turnicidad esté instaurada, asumirán el sistema del servicio de destino.

13. Respecto de aquellos servicios en los que, por su tamaño, no pudiera instaurarse con efectividad este sistema, se organizarán «agrupaciones de programación» que incluirán dos o más servicios, para permitir crear un cuadrante de trabajo específico que funcionará como si de un solo servicio se tratase (aunque no pierdan su independencia), agrupación que solo podrá crearse dentro de la macroconcentración urbana.

14. La unidad de programación es el servicio y el trabajador seguirá la programación de aquel al que, en cada momento resulte asignado.

Article 33. Hores extraordinàries

1. Es consideraran hores extraordinàries les que excedisquen de la jornada ordinària establida en l'article anterior.

2. Per a la determinació del valor de l'hora extraordinària segons la categoria laboral del treballador es prendrà com a mínim el valor de l'hora ordinària. Este valor s'obté dividint l'import del salari ordinari en còmput anual, integrat pels conceptes establits en el conveni de salari base, pels conceptes salarials de les pagues extraordinàries i, si és el cas, pels plusos que corresponguen de perillositat mínim, de perillositat garantit, d'activitat, d'escorta, de residència a Ceuta i Melilla i d'antiguitat, pel nombre total d'hores de treball anuals que componen la jornada ordinària pactada. En tot cas, queden excloses les retribucions extrasalarials establides en el conveni col·lectiu, com el plus de distància i transport, el plus de manteniment de vestuari i altres indemnitzacions i bestretes.

Article 34. Modificació d'horari

Quan, per necessitats del servici, a l'empresa li calga modificacar els horaris establits, podrà canviar-los de conformitat amb l'article 41 de l'Estatut dels Treballadors.

Article 35. Vacacions

1. Tots els treballadors tindran vacances retribuïdes, que seran de trenta-un dies naturals per a tot el personal de l'empresa que porte un any.

2. S'abonaran pel total de la taula de retribucions de l'annex salarial, i pels conceptes que comprén, més el complement personal d'antiguitat (triennis i quinquennis), a més de la part proporcional del plus de perillositat corresponent als dotze últims mesos.

3. El període o períodes de gaudi de les vacances anuals podran fixar-se al llarg dels dotze mesos de l'any, i s'establiran calendaris rotatoris o amb qualsevol altre procediment que mantinga els criteris d'equitat i proporcionalitat, amb l'objecte que les vacances queden integrades en les programacions de cada servici o agrupació de programació de què forme part, sense que pugua fer-se valdre cap tipus de preferència d'un treballador sobre un altre, llevat que hi haja algun pacte en contra.

CAPÍTOL X

Llicències i excedències

Article 36. Llicències

Els treballadors tindran dret al gaudi de llicències sense pèrdua de la retribució en els casos i amb la duració que estableisca l'Estatut dels Treballadors.

Article 37

En l'exercici de les seues funcions i donades les circumstàncies especials de la prestació dels servicis en esta activitat i les dificultats que comporta la substitució del personal en els seus llocs de treball, els representants dels treballadors per a l'exercici de les seues funcions com a tals hauran de notificar i justificar les seues absències als seus superiors amb una antelació mínima de 24 hores.

Article 38. Excedència

Quant a la regulació de les excedències, caldrà ajustar-se al que disposa l'Estatut dels Treballadors.

CAPÍTOL XI

Faltes i sancions

Article 39. Faltes del personal

1. Las acciones o omisiones punibles en què incórreguen els treballadors es classificaran, atenent a la seua importància, a les seues reincidències i a les seues intencions, en lleus, greus i molt greus.

2. En l'aplicació de les sancions es tindran en compte i es valoraran les circumstàncies personals del treballador, el seu nivell cultural, la transcendència del dany i el grau de reiteració o reincidència.

Article 40. Són faltes lleus

1. Fins a quatre faltes de puntualitat, amb un retard superior a cinc minuts i inferior a quinze, dins del període d'un mes.

Artículo 33. Horas extraordinarias

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada ordinaria establecida en el artículo anterior.

2. Para la determinación del valor de la hora extraordinaria, según la categoría laboral del trabajador, se tomará como mínimo el valor de la hora ordinaria, obtenido de dividir el importe del salario ordinario en cómputo anual, integrado por los conceptos establecidos en el convenio de salario base, conceptos salariales de las pagas extraordinarias y, en su caso, los plusos que correspondan de peligrosidad mínimo, de peligrosidad garantizado, de actividad, de escolta, de residencia en Ceuta y Melilla y antigüedad, por el número total de horas de trabajo anuales que componen la jornada ordinaria pactada. En todo caso, quedan excluidas las retribuciones extrasalariales establecidas en el convenio colectivo, como el plus de distancia y transporte y plus de mantenimiento de Vestuario y otras indemnizaciones y suplidos.

Artículo 34. Modificación de horario

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

Artículo 35. Vacaciones

1. Todos los trabajadores disfrutarán vacaciones retribuidas, que tendrán una duración de treinta y un días naturales para todo el personal de la empresa que lleve un año.

2. Se abonarán por el total de la tabla de retribuciones del anexo salarial, y por los conceptos comprendidos en ella, más el complemento personal de antigüedad (trienios-quinquennios) además de la parte proporcional del plus de peligrosidad correspondiente a los doce últimos meses.

3. El período o períodos de disfrute de las vacaciones anuales podrán fijarse a lo largo de los doce meses del año, estableciéndose calendaris rotatorios, o con cualquier otro procedimiento que mantenga los criterios de equidad y proporcionalidad, con el objeto de que queden integradas en las programaciones de cada servicio o agrupación de programación de la que forman parte, sin que pueda hacerse valer ningún tipo de preferencia de un trabajador sobre otro, salvo pacto en contrario.

CAPÍTULO X

Licencias y excedencias

Artículo 36. Licencias

Los trabajadores tendrán derecho al disfrute de licencias sin pérdida de la retribución, en los casos y con la duración que establezca el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 37

En el ejercicio de sus funciones y dadas las especiales circunstancias de la prestación de los servicios en esta actividad y las dificultades que comporta la sustitución del personal en sus puestos de trabajo, los representantes de los trabajadores para el ejercicio de sus funciones como tales, deberán notificar y justificar sus ausencias a sus superiores con antelación mínima de 24 horas.

Artículo 38. Excedencia

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

CAPÍTULO XI

Faltas y sanciones

Artículo 39. Faltas del personal

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

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

Artículo 40. 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 lloc de treball o el servei sense cap causa justificada durant un temps breu en el transcurs de la jornada. Si es causa, com a conseqüència d'este abandó, algun perjudici de consideració a l'empresa, als companys de treball, als clients o al seu personal, o esdevé motiu d'un accident, la falta podrà revestir la consideració de greu o molt greu.

3. No notificar, amb caràcter previ, l'absència al treball, i no justificar-la, dins de les vint-i-quatre hores següents, llevat que es prove la impossibilitat d'haver-ho fet.

4. Els descuits i distraccions en la realització del treball o en la cura i la conservació de les màquines, els útils, les armes, les ferramentes i les instal·lacions pròpies dels clients. Si això origina conseqüències de gravetat en la realització del servei, la falta podrà reputar-se greu o molt greu.

5. La inobservança de les ordres de servei, així com la desobediència als caps, tot això en matèria lleu.

6. Les faltes de respecte i consideració en matèria lleu als subordinats, als companys, als caps, al personal i al públic, així com discutir amb ells dins de la jornada de treball i dirigir-los paraules malsonants i indecoroses.

7. La falta d'higiene i neteja personal i dels uniformes, dels equips, de les armes, etc., de manera ocasional.

8. No comunicar a l'empresa els canvis de residència i domicili i la resta de circumstàncies que afecten la seua activitat laboral.

9. No atendre el públic amb la correcció i diligència degudes.

10. Excedir-se en les seues atribucions o entremetre's en els servicis peculiars d'un altre treballador quan el cas no constituïska cap falta greu.

Article 41. Són faltes greus

1. Cometre tres faltes lleus en el període d'un trimestre, excepte en la puntualitat, encara que siguen de distinta naturalesa, sempre que hi haja hagut una sanció comunicada per escrit.

2. Més de quatre faltes de puntualitat en l'assistència al treball, en el període d'un mes, superior als deu minuts o fins a quatre faltes superiors a quinze minuts cada una.

3. La falta d'assistència al treball d'un dia, en el període d'un mes, sense causa justificada. Serà molt greu si, com a conseqüència, es causa algun perjudici greu a l'empresa.

4. La desobediència greu als superiors en matèria de treball i la rèplica descortés als companys, als caps o al públic. Si implica un perjudici manifest a la disciplina o s'hi deriva un perjudici notori per a l'empresa, els companys de treball o el públic, es reputarà molt greu.

5. La suplantació de la personalitat d'un company al fitxar o firmar. Se sancionarà tant la persona que fitxa per altres com estos últims.

6. La disminució voluntària de l'activitat habitual i la negligència i desídia en el treball que afecta la bona marxa del servei.

7. La simulació de malaltia o accident i el fet de no entregar el comunicat de baixa oficial dins de les quaranta-huit hores següents a la seua expedició, llevat que es prove la impossibilitat de fer-ho.

8. L'ús de temps, uniformes, materials, útils, armes o màquines en qüestions alienes al treball o en benefici propi.

9. L'ús, sense estar de servei, de les insígnies del càrrec o la seua ostentació innecessària.

10. Fer desaparèixer uniformes i segells, tant de l'empresa com dels seus clients, així com causar accidents per dol, negligència o imprudència inexcusable.

11. Portar els registres, la documentació, els quaderns o qualsevol classe d'anotacions oficials i escrits que reglamentàriament han de tindre sense les formalitats degudes i cometre faltes que, per la seua gravetat o transcendència, merezquen un correctiu especial. I si tenen especial rellevància, tindran la consideració de molts greus.

Article 42. Són faltes molt greus

1. La reincidència en la comissió d'una falta greu en el període de sis mesos, encara que siga de distinta naturalesa, sempre que hi haja hagut una sanció.

2. Més de dotze faltes no justificades de puntualitat comeses en el període de sis mesos o trenta en un any, encara que hagen sigut sancionades independentment.

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

3. No notificar, con carácter previo, la ausencia al trabajo y no justificar, dentro de las veinticuatro horas siguientes salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho, la razón que la motivó.

4. Los descuidos y distracciones en la realización de trabajo o en el cuidado y conservación de las máquinas, útiles, armas, herramientas, instalaciones propias de los clientes. Cuando el incumplimiento de la anterior origine consecuencias de gravedad en la realización del servicio, la falta podrá reputarse de grave o muy grave.

5. La inobservancia de las órdenes de servicio, así como la desobediencia a los mandos, todo ello en materia leve.

6. Las faltas de respeto y consideración en materia leve a los subordinados, compañeros, mandos, personal y público, así como la discusión con los mismos dentro de la jornada de trabajo y usar palabras malsonantes e indecorosas con los mismos.

7. La falta de aseo y limpieza personal y de los uniformes, equipos, armas, etc., de manera ocasional.

8. No comunicar a la empresa los cambios de residencia y domicilio y demás circunstancias que afecten a su actividad laboral.

9. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

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

Artículo 41. Son faltas graves

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

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

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

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

5. La suplantación de la personalidad de un compañero al fichar o firmar, sancionándose tanto al que ficha a otros como a estos últimos.

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

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

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

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

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

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

Artículo 42. Son faltas muy graves

1. La reincidència en comissió de falta grave en el període de sis mesos, 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 més faltes injustificades al treball en el període d'un mes, més de sis en el període de quatre mesos o més de dotze en el període d'un any, sempre que hagen sigut sancionades independentment.

4. La falsedat, la deslleialtat, el frau, l'abús de confiança i el furt o robatori, tant a companys de treball com a l'empresa o a tercers relacionats amb el servei durant l'exercici de les seues tasques o fora d'estes.

5. Fer desaparèixer, inutilitzar o causar desperfectes en armes, màquines, instal·lacions, edificis, sers, documents, etc., tant de l'empresa com dels seus clients, així com causar accidents per dol, negligència o imprudència inexcusable.

6. Realitzar treballs per compte propi o compte alié tot i trobar-se en situació d'incapacitat laboral transitòria, així com realitzar manipulacions o falsedats per a prolongar eixa situació.

7. La falta d'higiene i neteja continuada i habitual de tal índole que produïska queixes justificades de caps, companys de treball o tercers.

8. L'embriaguesa provada i habitual si repercuteix greument en el treball.

9. La violació del secret de correspondència o de documents de l'empresa, o de les persones en els locals i instal·lacions de les quals es realitze la prestació dels servicis, i el fet de no guardar la discreció deguda o el sigil natural dels assumptes i servicis dels quals, per la missió de la seua comesa, hagen d'estar assabentats.

10. Els maltractaments de paraula o d'obra, o falta greu de respecte i consideració a les persones dels seus superiors, dels companys, del personal a càrrec seu o els seus familiars, així com a les persones en els locals o instal·lacions de les quals realitza la seua activitat i als seus empleats si n'hi haguera.

11. La participació directa o indirecta en la comissió d'un delicte qualificat com a tal en les lleis penals que comporte la retirada de l'habilitació per als vigilants de seguretat.

12. L'abandó del treball en llocs de responsabilitat una vegada se n'haja pres possessió i la inhibició o passivitat en la seua prestació.

13. La disminució voluntària i continuada del rendiment.

14. Originar baralles i renyines amb els seus companys de treball o amb les persones o els empleats per als quals presten els seus servicis.

15. La comissió d'actes immorals en el lloc de treball o en els locals de l'empresa dins de la jornada laboral.

16. L'abús d'autoritat.

17. La competència il·lícita per dedicar-se dins o fora de la jornada laboral a desenvolupar per compte propi una activitat idèntica a la de l'empresa o dedicar-se a ocupacions particulars que estiguen en una pugna oberta amb el servei.

18. Fer ús de les armes, si no és en defensa pròpia o en els casos previstos per les lleis i disposicions vigents.

19. Iniciar o continuar qualsevol discussió, rivalitat, pretesa superioritat, exigències en la manera de prestar els servicis, etc., amb funcionaris de la Policia.

20. Entregar-se a jocs i distraccions greus durant la jornada de treball.

21. Exigir o demanar pels seus servicis alguna remuneració o premis a tercers, siga quina siga la manera o el pretext que s'empere per a la donació.

22. La imprudència en acte de servei. Si implica algun risc d'accident per a ell mateix o per a companys o personal i públic o perill d'avaries per a les instal·lacions.

Article 43. Sancions

1. Per falta lleu:

- a) Amonestació verbal.
- b) Amonestació escrita.

2. Per falta greu:

- a) Amonestació pública.
- b) Suspensió d'ocupació i sou d'un a quinze dies.
- c) Inhabilitació per a l'ascens durant un any.

3. Per falta molt greu:

- a) Suspensió d'ocupació i sou de setze dies a dos mesos.
- b) Inhabilitació per a l'ascens durant tres anys.
- c) Acomiadament.

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, en seres, documentos, etc., tanto de la empresa como de clientes de la misma, así como causar accidentes por dolo, negligencia o imprudencia inexcusable.

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

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

8. La embriaguez probada y habitual si repercute gravemente en el trabajo.

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

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

11. La participación directa o indirecta en la comisión de un delito calificado como tal en las leyes penales, que conlleve la retirada de la habilitación para los vigilantes de seguridad.

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

13. La disminución voluntaria y continuada del rendimiento.

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

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

16. El abuso de autoridad.

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

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

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

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

21. Exigir o pedir por sus servicios remuneración o premios de terceros, cualquiera que sea la forma o pretext 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 averias para las instalaciones.

Artículo 43. Sanciones

1. Por falta leve:

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

2. Por falta grave:

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

3. Por falta muy grave:

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

Article 44. Prescripció

Quan l'empresa impose sancions, ho haurà de fer sempre per escrit excepte en les amonestacions verbals, i el sancionat haurà d'acusar la recepció d'este escrit i firmar l'assabentat, o hauran de fer-ho, si s'hi nega, dos testimonis en el seu lloc. La facultat de l'empresa per a imposar sancions prescriurà en les faltes lleus als deu dies; en les greus, als vint dies, i en les molt greus, als seixanta dies, a partir de la data en què l'empresa tinga coneixement de la seua comissió i, en tot cas, als sis mesos d'haver-se comés.

CAPÍTOL XII

Prestacions socials

Article 45. Assegurança col·lectiva d'accidents

L'empresa subscriurà una pòlissa d'assegurança col·lectiva a favor de tots i cada un dels seus treballadors per un capital de 29.683,66 € per mort i de 37.805,95 € per incapacitat permanent total, absoluta i gran invalidesa, derivades d'accidents siguen o no laborals, exceptuant-hi els produïts en competicions esportives oficials de vehicle de motor. El seu efecte cobrirà les vint-i-quatre hores del dia durant tot l'any.

CAPÍTOL XIII

Retribucions

Article 46. Disposició general

1. Las retribucions del personal comprés en l'àmbit d'aplicació d'este conveni col·lectiu estaran constituïdes pel salari base i els seus complementos i corresponen a la jornada normal a què es referix l'article 32 del present conveni.

2. El pagament del salari s'efectuarà per mesos vençuts en els cinc primers dies hàbils.

3. No obstant això, els complementos variables s'abonaran en la nòmina del mes següent a què s'haja meritat.

Article 47. Estructura salarial

L'estructura salarial que passaran a tindre les retribucions des de l'entrada en vigor del present conveni serà la següent:

a) Sou base.

b) Complementos:

1. Personals:

Antiguitat.

2. De llocs de treball:

Perillositat.

Plus d'escorta.

Plus d'activitat.

Plus de responsable d'equip de vigilància, de transport de fons o sistemes.

Plus de treball nocturn.

Plus de radioscòpia aeroportuària.

Plus de radioscòpia bàsica.

Plus de caps de setmana i festius vigilància.

Plus de residència a Ceuta i Melilla.

3. Quantitat o qualitat de treball:

Hores extraordinàries.

4. De venciment superior al mes:

Gratificació de Nadal.

Gratificació de juliol.

Beneficis.

5. Indemnitzacions o bestretes:

Plus de distància i transport.

Plus de manteniment de vestuari.

Article 48. Sou base

1. S'entendrà per sou base la retribució corresponent, en cada una de les categories professionals, a una activitat normal durant la jornada de treball fixada en este conveni.

2. El sou base es considerarà sempre referit a la jornada legal establida en este conveni. Si per algun acord particular de l'empresa amb els seus operaris es treballa a jornada parcial, el sou base serà divisible per hores, i s'abonará el que corresponga.

Artículo 44. Prescripción

La facultad de la empresa para imponer sanciones, que deberá ejercitarse siempre por escrito salvo amonestación verbal, del que deberá acusar recibo y firmar el enterado el sancionado o, en su lugar, dos testigos, caso de negarse a ello, prescribirá en las faltas leves a los diez días; en las graves a los 20 días, y en las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPÍTULO XII

Prestaciones sociales

Artículo 45. Seguro colectivo de accidentes

La empresa suscribirán una póliza de seguro colectivo a favor de todos y cada uno de sus trabajadores por un capital de 29.683,66 € por muerte y de 37.805,95 € por incapacidad permanente total, absoluta y gran invalidez, derivadas de accidentes sea o no laboral, excepto los producidos en competiciones deportivas oficiales de vehículo de motor. Su efecto cubrirá las veinticuatro horas del día y durante todo el año.

CAPÍTULO XIII.

Retribuciones

Artículo 46. Disposición general

1. 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 32 del presente convenio.

2. El pago del salario se efectuará por meses vencidos en los cinco primeros días hábiles.

3. No obstante, los complementos variables se abonarán en la nómina del mes siguiente al que se haya devengado.

Artículo 47. Estructura salarial

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

a) Sueldo base.

b) Complementos:

1. Personales:

Antigüedad.

2. De puestos de trabajo:

Peligrosidad.

Plus escolta.

Plus de actividad.

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

Plus de trabajo nocturno.

Plus de radioscopia aeroportuaria.

Plus de radioscopia básica.

Plus de fines de semana y festivos-vigilancia.

Plus de residencia de Ceuta y Melilla.

3. Cantidad o calidad de trabajo:

Horas extraordinarias.

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 48. Sueldo base

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

2. 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 a jornada parcial, el sueldo base será divisible por horas, abonándose el que corresponda.

Article 49. Complement personal d'antiguitat

1. En el conveni col·lectiu d'empresa per als anys compresos entre el 2009 i el 2013, este complement es va suprimir per a tots els treballadors que no el van percebre abans del dia 1 de gener de 2009. Es pactà, a més, que el treballador que ja el disfrutava quan entrà en vigor el conveni continuaria percebent-lo, si bé, des de la dita data no es meritarien noves quantitats per triennis o quinquennis. En qualsevol cas, quan s'hi tinguera dret, el complement d'antiguitat tindria un límit màxim del 25 % sobre el salari base.

2. Este complement es meritara en els mateixos termes que van ser pactats en el conveni col·lectiu d'empresa per als anys compresos entre el 2009 i el 2013.

Article 50. Complementos de lloc de treball

a) Perillositat. El personal operatiu de vigilància i transport de fons i explosius que, per la comesa especial de la seua funció, estiga obligat per disposició legal a portar una arma de foc, percebrà mensualment per este concepte el complement salarial assenyalat en el present article o en l'annex salarial d'este conveni.

1. Els vigilants de seguretat de transport i d'explosius conductors, els vigilants de seguretat de transport i transport d'explosius i els vigilants d'explosius, percebran mensualment, per este concepte, els imports que figuren en les taules de retribucions de l'annex salarial d'este conveni.

L'import del plus de perillositat per als vigilants de seguretat de transport conductor i vigilant de seguretat de transport serà de 134,42 €.

2. Els vigilants de seguretat de vigilància quan realitzen un servei amb arma de foc reglamentària percebran un plus de perillositat de 134,42 euros al mes o un preu per hora de 0,83 €.

3. Sense perjudi de la naturalesa del plus de perillositat com a plus funcional, es garantix a tots els vigilants de seguretat del servei de vigilància que realitzen serveis sense arma la percepció d'un plus de perillositat mínim equivalent a 18 euros mensuals.

4. En cas que realitzaren part o la totalitat del servei amb arma, percebran l'import corresponent a les hores realitzades amb arma, sempre que esta quantitat mensual supere els imports mínims garantits previstos en el paràgraf precedent, que quedarien compresos en la dita quantitat mensual. És a dir, percebrà el major import de les dos quanties, mai la suma d'ambdós, amb el límit de 134,42 euros.

5. Els imports del plus de perillositat assenyalats en este apartat lletra a) punts 2 i 3, podran ser abonats per l'empresa en onze pagues, incloent-hi les parts proporcionals de pagues extraordinàries i vacances.

b) Plus escorta. El personal descrit en l'art. 22.A.3.a, quan realitze les funcions establides en l'apartat 7 de l'esmentat precepte sobre funcions dels vigilants de seguretat, percebrà com a mínim, per este concepte, la quantitat de 260,79 euros mensuals com a complement.

c) Plus d'activitat. Este plus s'abonarà als treballadors de les categories en les quals figura en l'annex del present conveni, amb les condicions particulars següents per a les categories laborals que es detallen a continuació:

1. Personal de transport de fons (vigilant de seguretat de transport conductor i vigilant de seguretat de transport): el plus d'activitat queda fixat en 157,07 euros. Este plus compensa les noves activitats del sector del transport de fons pel que fa a caixes de transferència, caixers automàtics, centres comercials, nova gestió informàtica de les rutes i de la metodologia d'atenció al client, les modificacions en l'activitat derivada de la supressió de sucursals del Banc d'Espanya i la creació de les SDA.

2. Comptadors pagadors: en relació amb els comptadors pagadors, el plus d'activitat, en compensació de les noves activitats que puguen afectar esta categoria assenyalades en el primer paràgraf de l'apartat 1 de la lletra c) d'este article, es fixa en 60 euros mensuals.

3. En relació amb la resta de categories: el plus d'activitat correspondrà al que figura en les taules de retribucions de l'annex salarial.

d) Plus de responsable d'equip de vigilància, transport de fons o sistemes. S'abonarà al treballador que, a més de realitzar les tasques pròpies de la seua categoria, desenrotlla una labor de coordinació, distribuïx el treball i indica com realitzar-ho, i confecciona els parts oportuns, les

Artículo 49. Complemento personal de antigüedad

1. En el convenio colectivo de empresa para los años 2009 a 2013, este complemento fue suprimido para todos aquellos trabajadores que no vinieran percibiéndolo antes del día 1 de enero de 2009, pactándose además que, el trabajador que ya viniera disfrutándolo a su entrada en vigor, continuaría con la percepción del mismo, si bien, desde dicha fecha no se devengarían nuevas cantidades por trienios o quinquenios. En todo caso, cuando se tuviera derecho a él, el complemento de antigüedad tendría un tope máximo del 25 % sobre el salario base.

2. Este complemento se devengará en los mismos términos que fueron pactados en el convenio colectivo de empresa para los años 2009 a 2013.

Artículo 50. Complementos de puesto de trabajo

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

1. Los vigilantes de seguridad de transporte y de explosivos conductores, vigilantes de seguridad de transporte y transporte de explosivos y vigilantes de explosivos, percibirán mensualmente, por este concepto, los importes que figuren en las tablas de retribuciones del anexo salarial de este convenio.

El importe del plus de peligrosidad para los vigilantes de seguridad de transporte conductor y vigilante de seguridad de transporte será de 134,42 €.

2. Los vigilantes de seguridad de vigilancia cuando realicen servicio con arma de fuego reglamentaria percibirán un plus de peligrosidad de 134,42 euros al mes o un precio por hora de 0,83 €.

3. Sin perjuicio de la naturaleza del plus de peligrosidad como plus funcional, se garantiza a todos los vigilantes de seguridad del servicio de vigilancia que realicen servicios sin arma la percepción de un plus de peligrosidad mínimo equivalente a 18 euros mensuales.

4. En el caso de que realizaran parte o la totalidad del servicio con arma, percibirán el importe correspondiente a las horas realizadas con arma, siempre y cuando esta cantidad mensual superara los importes mínimos garantizados previstos en el párrafo precedente, quedando estos subsumidos en dicha cantidad mensual. Es decir, percibirá el mayor importe de las dos cuantías, nunca la suma de ambas, con el límite de 134,42 euros.

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

b) Plus escolta. El personal descrito en el artículo 22.A.3.a, cuando realice las funciones establecidas en el apartado 7 del citado precepto sobre funciones de los vigilantes de seguridad, percibirá, como mínimo por tal concepto, la cantidad de 260,79 euros mensuales como complemento.

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, con las siguientes condiciones particulares para las categorías laborales que a continuación se detallan:

1. Personal de transporte de fondos (vigilante de seguridad de transporte-conductor y vigilante de seguridad de transporte): el plus de actividad queda fijado en 157,07 euros. Este plus compensa las nuevas actividades del sector del transporte de fondos en lo que se refiere a cajas de transferencia, cajeros automáticos, centros comerciales, nueva gestión informática de las rutas y de la metodología de atención al cliente, las modificaciones en la actividad derivada de la supresión de sucursales del Banco de España y la creación de las SDA.

2. Contadores-pagadores: en relación con los contadores-pagadores, el plus de actividad, en compensación de las nuevas actividades que puedan afectar a esta categoría señaladas en el primer párrafo del apartado 1 de la letra c) de este artículo, se fija en 60 euros mensuales.

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

d) Plus de Responsable de Equipo de Vigilancia, Transporte de Fondos o Sistemas. Se abonará al trabajador que, además de realizar las tareas propias de su categoría, desarrolla una labor de coordinación, distribuyendo el trabajo e indicando cómo realizarlo, confeccionando

anomalies o incidències que es produïsquen en els servicis en absència de l'inspector o un altre cap, i és responsable d'un equip de persones. El personal que exercisca funcions de responsable d'equip percebrà un plus, per eixe concepte, d'un deu per cent del sou base establert en este conveni que corresponga a la seua categoria mentres les tinga assignades i les realitze.

e) Plus de radioscòpia aeroportuària. El vigilant de seguretat que utilitze la radioscòpia aeroportuària en la prestació dels seus servicis en les instal·lacions dels aeroports, percebrà, com a complement d'este lloc de treball mentres el realitze, la quantitat de 1,24 euros per hora efectiva de treball, amb un màxim mensual de 200.88 euros. Este complement no serà abonable en les gratificacions extraordinàries ni en la mensualitat de vacances.

S'exigirà, com a requisit previ per a accedir a este lloc de treball, que el treballador acredite haver realitzat un curs de formació específic sobre l'ús i funcionament de la radioscòpia aeroportuària, impartit per personal tècnic amb coneixements suficients en este tipus d'aparells, sense el qual no podrà, en cap cas, exercir l'esmentat servici.

f) Plus de radioscòpia bàsica. El vigilant de seguretat que utilitze la radioscòpia en llocs de treball que no siguen instal·lacions aeroportuàries percebrà, com a complement d'este lloc de treball, un plus de 0,19 euros per hora efectiva de treball, mentres realitze aquell servici, amb un màxim mensual de 30 euros. Este complement no serà abonable en les gratificacions extraordinàries ni en la mensualitat de vacances.

g) Plus de treball nocturn. Es fixa un plus de treball nocturn per hora treballada amb un màxim de 1.820 hores anuals. Es considerarà treball nocturn el comprés entre les vint-i-dos hores i les sis hores de l'endemà. Cada hora nocturna treballada s'abonarà amb els valors següents per a les categories següents durant la vigència del conveni:

Vigilant de seguretat de transport, conductor i vigilant de seguretat de transport d'explosius conductor	1,14 €
Vigilant de seguretat de transport, conductor i vigilant de seguretat de transport d'explosius conductor	1,14 €
Vigilant de seguretat de transport i vigilant de seguretat de transport d'explosius	1,05 €
Vigilant de seguretat	1,04 €
Vigilant d'explosius	1,04 €
Guarda particular de camp	1,04 €
Comptador pagador	0,87 €

El treball nocturn no meritarà plus per si mateix per al personal operatiu no habilitat, perquè ja s'ha tingut en compte esta circumstància a l'hora d'establir el salari base.

Per a la resta de categories, cada hora nocturna treballada s'abonarà amb els valors que s'indiquen en la taula següent:

PERSONAL ADMINISTRATIU	
A) ADMINISTRATIUS:	
Cap de primera	1,45 €
Cap de segona	1,30 €
Oficial de primera	1,11 €
Oficial de segona	1,07 €
Hoste/essa	0,95 €
Auxiliar	0,95 €
Telefonista	0,79 €
Aspirant	0,68 €
B) TÈCNICS I ESPECIALISTES D'OFICINA:	
Programador d'ordinador	1,54 €
Operador/gravador d'ordinador	1,11 €
Tècnic formació/téc. prevenció intermedi	1,29 €
Delineant projectista	1,29 €
Delineant	1,11 €

los partes oportunos, anomalías o incidencias que se produzcan en los servicios en ausencia del inspector u otro jefe, teniendo la responsabilidad de un equipo de personas. El personal que ejerza funciones de responsable de equipo percibirá un plus por tal concepto, de un diez por ciento del sueldo base establecido en este convenio, que corresponda a su categoría, en tanto las tenga asignadas y las realice.

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 1,24 euros por hora efectiva de trabajo, con un máximo mensual de 200.88 euros. 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 un Plus de 0,19 euros por hora efectiva de trabajo, mientras realice aquel servicio, con un máximo mensual de 30 euros. Este complemento no será abonable en las gratificaciones extraordinarias ni en la mensualidad de vacaciones.

g) Plus de trabajo nocturno. Se fija un plus de trabajo nocturno por hora trabajada con un máximo de 1.820 horas anuales. Se entenderá por trabajo nocturno el comprendido entre las veintidós horas y las seis horas del día siguiente. Cada hora nocturna trabajada se abonará para las siguientes categorías con los siguientes valores: durante la vigencia del convenio:

Vigilante de seguridad de transporte, conductor y vigilante de seguridad de transporte de explosivos conductor	1,14 €
Vigilante de seguridad de transporte, conductor y vigilante de seguridad de transporte de explosivos conductor	1,14 €
Vigilante de seguridad de transporte y vigilante de seguridad de transporte de explosivos	1,05 €
Vigilante de seguridad	1,04 €
Vigilante de explosivos	1,04 €
Guarda particular de campo	1,04 €
Contador-pagador	0,87 €

El trabajo nocturno no devengará plus por sí mismo para el personal operativo no habilitado, al haber sido tenida en cuenta esta circunstancia a la hora de establecer el salario base.

Para el resto de categorías, cada hora nocturna trabajada se abonará con los valores que se indican en la siguiente tabla:

PERSONAL ADMINISTRATIVO	
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 €
Aspirante	0,68 €
B) TÉCNICOS Y ESPECIALISTAS DE OFICINA:	
Programador de ordenador	1,54 €
Operador/grabador de ordenador	1,11 €
Técnico formación/téc. prevención intermedio	1,29 €
Delineante proyectista	1,29 €
Delineante	1,11 €

C) COMERCIALS:	
Cap de vendes	1,45 €
Tècnic comercial	1,30 €
Venedor	1,16 €
CAPS INTERMEDIS	
Cap de trànsit	1,28 €
Cap de vigilància	1,28 €
Cap de servicis	1,28 €
Cap de càmera o tresoreria	1,28 €
Inspector	1,23 €
Coordinador de servicis	1,23 €
Supervisor CRA	1,18 €
PERSONAL DE SEGURETAT MECANICA I ELECTRÒNICA	
Encarregat	1,49 €
Ajudant d'encarregat	0,80 €
Revisor de sistemes	1,11 €
Oficial de primera	1,37 €
Oficial de segona	1,23 €
Oficial de tercera	1,07 €
Especialista	0,80 €
Operador de suport tècnic	0,85 €
Aprenent	0,70 €
PERSONAL DE DIVERSOS OFICIS	
Oficial de primera	1,22 €
Oficial de segona	0,94 €
Ajudant	0,79 €
Peó	0,79 €
Aprenent	0,68 €
PERSONAL SUBALTERN	
Conductor	0,95 €
Ordenança	0,86 €
Magatzemista	0,86 €
Netejador/a	0,79 €

h) Plus cap de setmana i festius.

Tenint en compte que els caps de setmana i els festius de l'any són habitualment dies laborables normals en el quadrant dels vigilants de seguretat del servici de vigilància, s'acorda abonar-los un plus per hora efectiva treballada de 0,83 € amb un màxim de 1.820 hores anuals. Als efectes de còmput, serà a partir de les 00.00 hores del dissabte a les 24:00 del diumenge i, en els festius, de les 00.00 hores a les 24.00 hores dels dits dies treballats. No és abonable per a aquells treballadors que hagen sigut contractats expressament per a treballar en els dits dies. Als efectes dels dies festius, es tindran en compte els nacionals, els autonòmics i els locals assenyalats per a cada any, corresponents al lloc de treball on el vigilant de seguretat de vigilància preste el servici, independentment del centre de treball on estiga donat d'alta. El treball en cap de setmana o en festiu no meritara plus per al personal operatiu no habilitat.

i) Plus de residència a Ceuta i Melilla.

S'abonarà un plus mensual de residència equivalent al 25 % del salari base de la seua categoria als treballadors que residisquen a les ciutats de Ceuta i Melilla. Este plus no serà abonable en les gratificacions extraordinàries de Nadal, de juliol i de beneficis, i no podrà ser absorbit o compensat, totalment o parcialment, sinó amb una altra percepció de la mateixa naturalesa i la mateixa finalitat, tot això d'acord amb el que disposa l'OM de 20 de març de 1975.

Article 51. Complement de quantitat o qualitat de treball. Hores extraordinàries

Respecte a les hores extraordinàries, caldrà ajustar-se al que disposa l'article 33 del present conveni col·lectiu i l'article 35 de l'Estatut dels Treballadors.

C) COMERCIALES:	
Jefe de ventas	1,45 €
Técnico comercial	1,30 €
Vendedor	1,16 €
MANDOS INTERMEDIOS	
Jefe de tráfico	1,28 €
Jefe de vigilancia	1,28 €
Jefe de servicios	1,28 €
Jefe de cámara o tesorería	1,28 €
Inspector	1,23 €
Coordinador de servicios	1,23 €
Supervisor CRA	1,18 €
PERSONAL DE SEGURIDAD MECÁNICO-ELECTRÓNICA	
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 €
Aprendiz	0,70 €
PERSONAL DE VARIOS OFICIOS	
Oficial de primera	1,22 €
Oficial de segunda	0,94 €
Ayudante	0,79 €
Peón	0,79 €
Aprendiz	0,68 €
PERSONAL SUBALTERNO	
Conductor	0,95 €
Ordenanza	0,86 €
Almacenero	0,86 €
Limpiador/a	0,79 €

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 € con un máximo de 1.820 horas anuales. 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. 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. El trabajo en fin de semana o festivo no devengará plus para el personal operativo no habilitado.

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 ciudades de Ceuta y Melilla. Dicho plus no será abonable en las gratificaciones extraordinarias de Navidad, julio y beneficis, 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 OM de 20 de marzo de 1975.

Artículo 51. Complemento de cantidad o calidad de trabajo, Horas extraordinarias

Respecto a las horas extraordinarias se estará a lo dispuesto en el artículo 33 del presente convenio colectivo y en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

Article 52. Complement de venciment superior al mes

1. Gratificació de juliol i de Nadal. El personal percebrà dos gratificacions extraordinàries amb les meritacions i dates de pagament següents:

1.1 Gratificació de juliol: es meritara de l'1 de juliol al 30 de juny. Independentment de la finalització del seu meritació, el pagament es realitzarà entre el 13 i el 15 de juliol. L'import d'esta gratificació serà d'una mensualitat de la columna del total corresponent a l'annex salarial i pels mateixos conceptes, incloent-hi el complement personal d'antiguitat, així com la part proporcional del plus de perillositat corresponent al temps durant el qual s'ha treballat amb armes al llarg de la seua meritació.

1.2 Gratificació de Nadal: es meritara de l'1 de gener al 31 de desembre. Independentment de la finalització del seu meritació, el pagament es realitzarà entre el 13 i el 15 de desembre. L'import d'esta gratificació serà d'una mensualitat de la columna del total corresponent a l'annex salarial i pels mateixos conceptes, incloent-hi el complement personal d'antiguitat, així com la part proporcional del plus de perillositat corresponent al temps durant el qual s'ha treballat amb armes al llarg de la seua meritació.

El personal que haja ingressat o haja cessat en el transcurs de l'any percebrà les gratificacions extraordinàries que s'han esmentat, l'import de les quals es prorratejarà en relació amb el temps treballat.

2. Gratificació de beneficis: l'import d'esta gratificació serà d'una mensualitat de la columna del total corresponent a l'annex salarial, incloent-hi el complement personal d'antiguitat, així com la part proporcional del plus de perillositat corresponent al temps durant el qual s'ha treballat amb armes al llarg de la seua meritació, però excloent-ne els plusos de transport i vestuari. La participació en beneficis es meritara anualment de l'1 de gener al 31 de desembre, i s'abonara, per anys vençuts, entre el 13 i el 15 de març de l'any següent. Els treballadors que el 31 de desembre porten menys d'un any al servici de l'empresa o que cessen durant l'any, tindran dret igualment a percebre la part proporcional corresponent al temps treballat, ja que la seua meritació es computarà per anys naturals.

Esta gratificació queda suprimida durant l'anualitat de 2014, sense perjudici dels acords que pogueren adoptar-se respecte a la seua meritació a partir de l'anualitat 2015.

3. Les gratificacions extraordinàries anteriors es podran prorratejar en dotze mensualitats, amb un acord previ del treballador i l'empresa.

Article 53. Complementos d'indemnitzacions o bestretes

a) Plus de distància i transport. S'establix com a compensació als gastos de desplaçament i mitjans de transport dins de la localitat, així com des del domicili als centres de treball i el seu retorn. La seua quantia, en còmput anual, és de 1.127,70 € redistribuïts en quinze pagues.

b) Plus de manteniment de vestuari. S'establix com a compensació de gastos, que obligatòriament aniran a càrrec del treballador, per neteja i conservació del vestuari, del calçat, dels corretjams i de la resta de peces que componen la seua uniformitat, i es considerarà a estos efectes, com una indemnització per manteniment de vestuari. La seua quantia, segons la categoria, en còmput anual, i redistribuïda en quinze pagues, s'establix en la columna corresponent en l'annex salarial.

Article 54. Quantia de les retribucions

La quantia de les retribucions i els seus conceptes durant l'anualitat 2014 és la que figura tant l'articulat com en les taules de l'annex salarial del present conveni col·lectiu. Per als anys 2015 i següents, es fixaran de comú acord entre la direcció i la representació dels treballadors, i les de 2014 seguiran vigents fins que s'arribe al dit acord.

Article 55. Uniformitat

1. L'empresa facilitarà al personal operatiu, cada dos anys, les peces d'uniforme següents: tres camises d'estiu, tres camises d'hivern, una corbata, dos toreres, dos pantalons d'hivern i dos pantalons d'estiu.

2. Així mateix es facilitarà, en casos de servicis en l'exterior, les peces d'abric i d'aigua adequades.

3. Las altres peces d'equip es renovaran quan es deterioren.

Artículo 52. Complemento de vencimiento superior al mes

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

1.1 Gratificación de Julio: se devengará del 1 de julio al 30 de junio. Independientemente de la finalización de su devengo, el pago se realizará entre el 13 y el 15 de julio. El importe de esta gratificación será de una mensualidad de la columna de «total» correspondiente al anexo salarial y por los mismos conceptos, incluyendo el complemento personal de antigüedad, así como la parte proporcional del plus de peligrosidad correspondiente al tiempo trabajado con armas durante su devengo.

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

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

2. Gratificación de beneficios: el importe de esta gratificación será de una mensualidad de la columna de «total» correspondiente al anexo salarial, incluyendo el complemento personal de antigüedad, así como la parte proporcional del plus de peligrosidad correspondiente al tiempo trabajado con armas durante su devengo, pero con exclusión de los plusos de transporte y vestuario. 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.

Esta gratificación queda suprimida durante la anualidad de 2014, sin perjuicio de los acuerdos que pudieran adoptarse respecto a su devengo a partir de la anualidad 2015.

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

Artículo 53. 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 es de 1.127,70 € redistribuidos en quince pagas.

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.

Artículo 54. Cuantía de las retribuciones

La cuantía de las retribuciones y sus conceptos durante la anualidad 2014 es la que figura tanto en el articulado como en las tablas del anexo salarial del presente convenio colectivo. Para los años 2015 y siguientes, aquellas se fijarán de común acuerdo entre la dirección y la representación de los trabajadores, siguiendo vigentes las de 2014 hasta que se alcance dicho acuerdo.

Artículo 55. Uniformidad

1. 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 y dos pantalones de verano.

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

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

4. En cas de força major degudament provada se substituiran les peces deteriorades per unes altres de noves.

5. Las peces d'uniforme que s'entregaran al guarda particular de camp seran les mateixes que al vigilant de seguretat, i s'afegiran les altres distintives exigides per les disposicions legals corresponents.

Article 56. Assistència jurídica

L'empresa assumirà l'assistència legal als treballadors que, en qualitat d'acusats o denunciants, es troben incursos en processos penals instruïts per ocasió d'accions realitzades en el compliment de les funcions encomanades per l'empresa, amb independència que amb posterioritat el treballador hi deixe el lloc de treball, sempre que hagen comunicat tal situació en els dos dies hàbils següents a la recepció de la primera comunicació

Article 57. Pòlissa de responsabilitat civil

L'empresa estarà obligada a subscriure una pòlissa d'assegurança de responsabilitat civil per un import de, com a mínim, 146.458.81 euros amb els efectes i conseqüències compreses en la Llei de Contracte d'Assegurança.

CAPÍTOL XIV

Article 58. No-discriminació en les relacions laborals

Les parts firmants del present conveni convenen expressament a recordar que en les relacions laborals hauran de respectar-se les normes de no-discriminació previstes en l'article 17.2 del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, o qualsevol disposició que el substituïska, amb menció especial a la no-discriminació per raó de sexe i a l'aplicació de la Llei Orgànica per a la Igualtat Efectiva de Dones i Hòmens.

Article 59

D'acord amb el codi de conducta i la Recomanació relativa a la protecció de la dignitat de la dona i de l'home en el treball de 27 de novembre de 1991, número 92/131 CEE, la direcció de l'empresa i la representació legal dels treballadors es comprometen a crear i mantindre un entorn laboral on es respecte la dignitat i llibertat sexual del conjunt de persones que treballen en este àmbit laboral, i actuar davant dels comportaments o conductes de naturalesa sexual, de paraula o de fet, exercitats en este àmbit que siguen ofensius per a la treballadora o el treballador que en siga objecte.

Article 60

1. Les parts firmants recomanen l'aplicació íntegra de l'Acord Marc Europeu sobre Assetjament i Violència en el Lloc de Treball, proposta comuna aconseguida durant la reunió plenària del dia 15 de desembre de 2006.

2. A tal efecte, es manifesta que el dit acord reconeix que diverses formes d'assetjament i de violència, que poden ser físiques, psicològiques i/o sexuals, poden afectar llocs de treball.

3. Conforme a l'esmentat acord, l'assetjament ocorre quan un o més treballadors, o un directiu, de manera repetitiva i deliberada abusen, amenacen o humilien una persona en circumstàncies relatives al treball. La violència ocorre quan un o més treballadors o caps, deliberadament, violen la dignitat del cap o del treballador, i afecten la seua salut i/o creen un ambient hostil en el treball.

Article 61

1. En cas que l'empresa pretenga modificar condicions substancials d'àmbit col·lectiu als treballadors a què es referix este conveni col·lectiu, de l'article 82.3 de l'ET, ho comunicarà a la representació legal dels treballadors, i indicarà les raons econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció que concórreguen.

2. S'obrirà un període de consultes no superior a 15 dies naturals de duració, a fi d'arribar a un acord, que requerirà la conformitat de la majoria de la representació legal dels treballadors, tot això d'acord amb el que regula l'article 41.4 de l'Estatut dels Treballadors.

3. En cas de desacord, l'empresa i la representació legal dels treballadors, finalitzat el repetit termini de 15 dies naturals de consulta,

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

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

Artículo 56. Asistencia jurídica

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

Artículo 57. Póliza de responsabilidad civil

La empresa vendrá obligada a suscribir póliza de seguro de responsabilidad civil por importe, de al menos 146.458.81 euros con los efectos y consecuencias comprendidas en la Ley del Contrato de Seguro.

CAPÍTULO XIV

Artículo 58. No discriminación en las relaciones laborales

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

Artículo 59

De acuerdo con la recomendación y el código de conducta relativo a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, de 27 de noviembre de 1991, número 92/131 CEE, la dirección de la empresa y la representación legal de los trabajadores, se comprometen a crear y mantener un entorno laboral donde se respete la dignidad y libertad sexual del conjunto de personas que trabajan en este ámbito laboral, y actuar, delante de los comportamientos o conductas de naturaleza sexual, de palabra o de hecho, ejercitados en este ámbito que sean ofensivos para la trabajadora o el trabajador que es objeto.

Artículo 60

1. Las partes firmantes, recomiendan la aplicación íntegra del Acuerdo Marco Europeo sobre Acoso y Violencia en el Lugar de Trabajo, propuesta común alcanzada durante la reunión plenaria del día 15 de diciembre de 2006.

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

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

Artículo 61

1. En el caso de que la empresa pretenda modificar condiciones sustanciales de ámbito colectivo a los trabajadores a que se refiere este convenio colectivo, del artículo 82.3 del ET, lo comunicará a la representación legal de los trabajadores, indicando las razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que concurren.

2. Se abrirá un período de consultas no superior a 15 días naturales de duración, al objeto de llegar a un acuerdo, que requerirá la conformidad de la mayoría de la representación legal de los trabajadores, todo ello de acuerdo con lo regulado en el 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

3. En caso de desacuerdo, la empresa y la representación legal de los trabajadores, finalizado el repetido plazo de 15 días naturales de

sotmetran la discrepància als procediments de solució autònoma de conflictes arrellegats en el V Acord de Solució Extrajudicial de Conflictes Laborals de la Comunitat Valenciana.

DISPOSICIONS FINALS

Primera

De conformitat amb allò que disposa l'article 84.2 de l'Estatut dels Treballadors, tindrà prioritats aplicativa respecte a allò que s'ha acordat en la mateixa matèria en el conveni col·lectiu estatal de les empreses de seguretat, el que disposa este conveni d'empresa en els seus articles del 14 al 21, 29, 32, 33, 35 (quant a la retribució de les vacances) i del 46 al 54.

Segona

Amb la mateixa empara jurídica, l'article 84.2 de l'Estatut dels Treballadors no serà aplicable en l'empresa Grupo G Protección y Seguridad, SA, per ser matèria ja regulada en el seu conveni d'empresa, el que disposa el conveni col·lectiu estatal de les empreses de seguretat en els seus articles del 18 al 25, 37, 41, 42, 44, 45, 61, 62, del 64 al 74, 76, la disposició transitòria primera, la disposició transitòria segona, la disposició transitòria tercera i els annexos de salaris i altres retribucions.

consulta, someterán la discrepància a los procedimientos de solución autónoma de conflictos recogidos en el V Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana.

DISPOSICIONES FINALES

Primera

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores, tendrá prioridad aplicativa respecto a lo acordado en igual materia en el convenio colectivo estatal de las empresas de seguridad, lo dispuesto en este convenio de empresa en sus artículos 14 a 21, 29, 32, 33, 35 (en cuanto a la retribución de las vacaciones) y 46 a 54.

Segunda

Con igual amparo jurídico, artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores, no será de aplicación en la empresa Grupo G Protección y Seguridad, SA, por ser materia ya regulada en su convenio de empresa, lo dispuesto en el convenio colectivo estatal de las empresas de seguridad en sus artículos 18 a 25, 37, 41, 42, 44, 45, 61, 62, 64 a 74, 76, disposición transitoria primera, disposición transitoria segunda, disposición transitoria tercera y anexos de salarios y otras retribuciones.

ANNEX TAULES SALARIALS

	<i>S. P.</i>	<i>P. PERILL.</i>	<i>P.ACT.</i>	<i>P.TRANS.</i>	<i>P. VES.</i>	<i>TOTAL</i>
PERSONAL DIRECTIU, TITULAT I TÈCNIC						
Director general	1.700,58 €			75,18 €		1.775,76 €
Director comercial	1.535,46 €			75,18 €		1.610,64 €
Director administratiu	1.535,46 €			75,18 €		1.610,64 €
Director tècnic	1.535,46 €			75,18 €		1.610,64 €
Director de personal	1.535,46 €			75,18 €		1.610,64 €
Cap de personal	1.370,30 €			75,18 €		1.445,48 €
Cap de seguretat	1.370,30 €			75,18 €		1.445,48 €
Titulat superior	1.370,30 €			75,18 €		1.445,48 €
Titulat mitjà/Tèc. prevenció sup.	1.205,11 €			75,18 €		1.280,29 €
Delegat provincial gerent	1.205,11 €			75,18 €		1.280,29 €
PERSONAL ADMINISTRATIU						
<i>A) Administratius:</i>						
Cap de primera	1.133,70 €		71,41 €	75,18 €		1.280,29 €
Cap de segona	1.057,67 €		81,42 €	75,18 €		1.214,27 €
Oficial de primera	916,25 €		101,71 €	75,18 €		1.093,14 €
Oficial de segonda	867,42 €		106,49 €	75,18 €		1.049,09 €
Hoste/essa	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 €
Aspirant	589,42 €		120,24 €	75,18 €		784,84 €
<i>B) Tècnics i especialistes d'oficina:</i>						
Analista	1.370,30 €			75,18 €		1.445,48 €
Programador d'ordinador	1.205,11 €			75,18 €		1.280,29 €
Operador gravador d'ordinador	916,64 €		101,32 €	75,18 €		1.093,14 €
Tècnic formació, tèc. prev. inter.	1.055,55 €		83,54 €	75,18 €		1.214,27 €
Delineant projectista	1.055,55 €		83,54 €	75,18 €		1.214,27 €
Delineant	916,64 €		101,32 €	75,18 €		1.093,14 €
<i>C) Comercials:</i>						
Cap de vendes	1.131,84 €		73,27 €	75,18 €		1.280,29 €
Tècnic comercial	1.055,55 €		83,54 €	75,18 €		1.214,27 €
Venedor	940,98 €		98,99 €	75,18 €		1.115,15 €
CAPS INTERMEDIS						
Cap de trànsit	1.201,14 €		9,67 €	75,18 €		1.285,99 €
Cap de vigilància	1.201,14 €		9,67 €	75,18 €		1.285,99 €

Cap de servicis	1.201,14 €		9,67 €	75,18 €		1.285,99 €
Cap de càmara	1.201,14 €		9,67 €	75,18 €		1.285,99 €
Inspector	1.140,33 €		22,26 €	75,18 €		1.237,77 €
Coordinador de servicis	1.140,33 €		22,26 €	75,18 €		1.237,77 €
Supervisor CRA	1.098,86 €		9,67 €	75,18 €		1.183,71 €
PERSONAL OPERATIU						
<i>A) Habilitat:</i>						
Vigil. de seguretat de trans. con.	961,37 €	134,42 €	157,07 €	75,18 €	75,19 €	1.403,23 €
Vigilant de seguretat de trans.	917,40 €	134,42 €	157,07 €	75,18 €	75,19 €	1.359,26 €
Vig. seg. de tr. explosius cond.	961,37 €	143,15 €	113,89 €	75,18 €	75,19 €	1.368,78 €
Vig. seg. de tr. explosius	917,40 €	143,15 €	113,89 €	75,18 €	75,19 €	1.324,81 €
Vigilant d'explosius	867,74 €	157,34 €	30,00 €	75,18 €	74,53 €	1.204,79 €
Vigilant de seguretat	867,74 €	18,00 €		75,18 €	74,53 €	1.035,45 €
Guarda particular camp	867,74 €	152,65 €		75,18 €	74,53 €	1.170,10 €
<i>B) No habilitat:</i>						
Operador CRA	690,31 €			75,18 €	48,34 €	813,83 €
Comptador pagador	805,63 €		60,00 €	75,18 €	50,96 €	991,77 €
Auxiliar de servicis	645,30 €			43,86 €		689,16 €
Porter	645,30 €					645,30 €
PERSONAL DE SEGURETAT MECANICA I ELECTRÒNICA						
Encarregat	1.192,24 €			75,18 €	51,44 €	1.318,86 €
Ajudant d'encarregat	712,49 €			75,18 €	75,20 €	862,87 €
Revisor de sistemes	927,71 €			75,18 €	61,61 €	1.064,50 €
Oficial de primera	1.117,74 €			75,18 €	51,45 €	1.244,37 €
Oficial de segona	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 suport tècnic	774,39 €			75,18 €	75,19 €	924,76 €
Aprenent	607,74 €			75,18 €	26,02 €	708,94 €
PERSONAL OFICIS DIVERSOS						
Oficial de primera	968,87 €		72,79 €	75,18 €		1.116,84 €
Oficial de segona	787,82 €		87,00 €	75,18 €		950,00 €
Ajudant	672,39 €		103,31 €	75,18 €		850,88 €
Peó	672,41 €		37,22 €	75,18 €		784,81 €
Aprenent	587,12 €		39,94 €	75,18 €		702,24 €
PERSONAL SUBALTERN						
Conductor	802,80 €		136,80 €	75,18 €	75,20 €	1.089,98 €
Ordenança	731,87 €		27,41 €	75,18 €		834,46 €
Magatzemista	731,87 €		27,41 €	75,18 €		834,46 €
Netejador/a	672,41 €		37,22 €	75,18 €		784,81 €

* * * * *

ANEXO TABLAS SALARIALES

	S.P.	P. PELIG.	P. ACT.	P. TRANS.	P.VES.	TOTAL
PERSONAL DIRECTIVO, TITUL. Y TEC.						
Director general	1.700,58 €			75,18 €		1.775,76 €
Director comercial	1.535,46 €			75,18 €		1.610,64 €
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 €
Titulado medio/t.prevenCIÓN sup.	1.205,11 €			75,18 €		1.280,29 €
Delegado provincial-gerente	1.205,11 €			75,18 €		1.280,29 €
PERSONAL ADMINISTRATIVO						
<i>A) Administrativos:</i>						
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 €
Aspirante	589,42 €		120,24 €	75,18 €		784,84 €
<i>B) Técnicos y especialistas de oficina:</i>						
Analista	1.370,30 €			75,18 €		1.445,48 €
Programador de ordenador	1.205,11 €			75,18 €		1.280,29 €
Operador/grabador ordenador	916,64 €		101,32 €	75,18 €		1.093,14 €
Técnico de formación, prev. inter.	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 €
<i>C) Comerciales:</i>						
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 €
MANDOS INTERMEDIOS						
Jefe de tráfico	1.201,14 €		9,67 €	75,18 €		1.285,99 €
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 €
Jefe de cámara	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 €
Supervisor CRA	1.098,86 €		9,67 €	75,18 €		1.183,71 €
PERSONAL OPERATIVO						
<i>A) Habilitado:</i>						
Vigilante de seguridad de tran-con	961,37 €	134,42 €	157,07 €	75,18 €	75,19 €	1.403,23 €
Vigilante de seguridad de trans.	917,40 €	134,42 €	157,07 €	75,18 €	75,19 €	1.359,26 €
V.S. de tr. explosivos-cond.	961,37 €	143,15 €	113,89 €	75,18 €	75,19 €	1.368,78 €
V.S. de tr. 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 €
Guarda particular campo	867,74 €	152,65 €		75,18 €	74,53 €	1.170,10 €
<i>B) No habilitado:</i>						
Operador CR alarmas	690,31 €			75,18 €	48,34 €	813,83 €
Contador-pagador	805,63 €		60,00 €	75,18 €	50,96 €	991,77 €
Auxiliar de servicios	645,30 €			43,86 €		689,16 €
Portero	645,30 €					645,30 €
PERSONAL DE SEGURIDAD MECÁNICO-ELECTRÓNICA						
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 €
Aprendiz	607,74 €			75,18 €	26,02 €	708,94 €
PERSONAL OFICIOS VARIOS						
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 €
Aprendiz	587,12 €		39,94 €	75,18 €		702,24 €
PERSONAL SUBALTERNO						
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 €
Limpiador/a	672,41 €		37,22 €	75,18 €		784,81 €