

Convenio de seguridad privada 2026-2030

Fuente: [https://www.boe.es/eli/es/res/2026/04/08/\(5\)](https://www.boe.es/eli/es/res/2026/04/08/(5))

Vigencia: desde 01/01/2026 hasta 31/12/2030

Generado por Calcunom.es el 14/07/2026

Primero.

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

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado». Madrid, 8 de abril de 2026.-La Directora General de Trabajo, María Nieves González García. CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE LAS EMPRESAS DE SEGURIDAD 2026-2030

ÍNDICE Preámbulo. Capítulo I. Objeto y ámbito. Artículo 1. Ámbito de aplicación. Artículo 2. Ámbito territorial. Artículo 3. Ámbito funcional. Artículo 4. Ámbito personal. Artículo 5. Ámbito temporal. Artículo 6. Denuncia. Capítulo II. De la interpretación y administración del Convenio. Artículo 7. Unidad de convenio y vinculación a la totalidad. Artículo 8. Principio de Igualdad y no discriminación. Artículo 8 bis. Acoso moral y sexual. Artículo 9. Compensación, absorción y garantía «ad personam». Artículo 10. Comisión Paritaria. Artículo 11. Cumplimiento del Convenio Colectivo y promoción del mismo. Capítulo III. El inicio de la relación laboral. Artículo 12. Contratos de trabajo. Artículo 13. Períodos de prueba. Artículo 14. Subrogación de servicios. Artículo 15. Subrogación en servicios de vigilancia, sistemas de seguridad, transporte de explosivos, protección personal y guarderío rural. Artículo 16. Subrogación en Servicios de Transporte de Fondos (Manipulado de efectivo, cajeros automáticos, transporte y distribución). Artículo 17. Obligaciones de la empresa cesante y adjudicataria derivadas del proceso de subrogación en servicios de vigilancia, sistemas de seguridad, transporte de explosivos, protección personal y guardería rural. Artículo 18. Subrogación de los representantes de las personas trabajadoras. Artículo 19. Política de Estabilidad en el Empleo. Capítulo IV. Derechos y Deberes Laborales Básicos. Artículo 20. Facultad de Organización del Trabajo: Principios y Normas. Artículo 21. Formación. Artículo 22. Confidencialidad Profesional. Artículo 23. Uniformidad. Artículo 24. Asistencia Jurídica. Capítulo V. Prevención de Riesgos Laborales. Artículo 25. Reconocimiento Médico. Artículo 26. Seguridad y salud en el trabajo. Capítulo VI. Clasificación profesional y promoción en el trabajo. Artículo 27. Sistema de clasificación profesional.

Artículo 28. Clasificación General. Artículo 29. Personal directivo, titulado y técnico. Artículo 30. Personal Administrativo. Artículo 31. Personal de Mandos Intermedios. Artículo 32. Personal Operativo. Artículo 33. Personal de Seguridad Mecánico-Electrónica. Artículo 34. Personal de Oficios Varios. Artículo 35. Personal Subalterno. Artículo 36. Movilidad entre niveles funcionales del mismo grupo profesional. Artículo 37. Anticipación al cambio y desarrollo de una carrera profesional. Capítulo VII. Retribuciones. Artículo 38. Disposición General. Artículo 39. Anticipos. Artículo 40. Estructura salarial y otras retribuciones. Artículo 41. Sueldo base. Artículo 42. Complemento personal de antigüedad. Artículo 43. Complementos de puesto de trabajo. Artículo 44. Complemento de cantidad o calidad de trabajo, Horas extraordinarias. Artículo 45. Complemento de vencimiento superior al mes. Artículo 46. Indemnizaciones o Suplidos. Artículo 47. Cuantía de las Retribuciones. Capítulo VIII. Prestaciones sociales. Artículo 48. Seguro colectivo de accidentes. Artículo 49. Póliza de Responsabilidad Civil. Artículo 50. Ayudas a descendientes de primer grado y cónyuge con discapacidad. Artículo 51. Compensaciones en los supuestos de incapacidad temporal. Capítulo IX. El Tiempo de Trabajo. Artículo 52. Jornada de Trabajo. Artículo 53. Horas extraordinarias. Artículo 54. Modificación de Horario. Artículo 55. Descanso anual compensatorio. Artículo 56. Licencias. Artículo 57. Vacaciones. Artículo 57 bis. Desconexión digital. Capítulo X. Lugar de Trabajo, Traslados y Cambios de Puesto. Artículo 58. Lugar de Trabajo. Artículo 59. Desplazamientos. Artículo 60. Importe de las Dietas. Artículo 61. Traslados. Capítulo XI. Suspensión del contrato de trabajo. Artículo 62. Excedencia voluntaria. Artículo 63. Excedencia forzosa y por cuidado de hijos/as o familiares. Artículo 64. Situaciones especiales de la relación laboral. Artículo 65. Permisos sin sueldo. Capítulo XII. Extinción de la Relación Laboral. Artículo 66. Terminación de la Relación Laboral. Artículo 67. Premio de vinculación. Artículo 68. Garantía especial en caso de subcontratación del personal del Grupo V. Artículo 69. Aplicación de la Jubilación parcial y del Contrato de Relevo. Artículo 69 bis. Supuestos especiales de jubilación. Capítulo XIII. Premios. Artículo 70. Premios. Capítulo XIV. Faltas y Sanciones. Artículo 71. Faltas del personal. Artículo 72. Faltas leves. Artículo 73. Faltas graves. Artículo 74. Faltas muy graves. Artículo 75. Sanciones. Artículo 76. Prescripción. Artículo 77. Abuso de autoridad. Capítulo XV. Derechos Sindicales. Artículo 78. Licencias de Representantes de las Personas Trabajadoras. Artículo 79. Licencias sindicales. Capítulo XVI. Negociación Colectiva e Inaplicación de Convenio. Artículo 80. Concurrencia de Convenios. Artículo 81. Inaplicación de las condiciones de trabajo en determinadas materias. Disposiciones adicionales. Disposición adicional primera. Acuerdo sobre solución Autónoma de Conflictos Laborales. Disposición adicional segunda. Observatorio Sectorial. Disposición adicional tercera. Armas de fuego. Disposición adicional cuarta. Comisiones Técnicas. Disposición adicional quinta. Actualización del Salario Mínimo Interprofesional. Disposición adicional sexta. Cláusula de garantía salarial. Disposición adicional séptima. Régimen aplicable en el supuesto de una eventual reducción de jornada por vía legal. Disposición adicional octava. Actualización del Régimen de Clasificación Profesional. Disposición adicional novena. Sobre la negociación del protocolo de actuación frente a catástrofes y otros fenómenos atmosféricos adversos. Disposiciones transitorias. Disposición transitoria primera. Disposición transitoria

segunda. Disposición transitoria tercera. Disposiciones finales. Disposición final única. Anexos. Anexo primero. Anexo de Salarios y Otras Retribuciones. Anexo segundo. Otros conceptos económicos. Adendas. Adenda única. Adenda Convenio Colectivo Empresas de Seguridad R.D. 1026/2024.

PREÁMBULO En el año 2022, las organizaciones firmantes del convenio colectivo estatal de empresas de seguridad apostaron por un marco normativo plurianual que fuera anticipándose a los cambios que suponían los nuevos requerimientos del sector, así como sus amenazas y las distintas funciones y labores que se iban incorporando, por parte de las empresas y sus clientes, a la actividad cotidiana. Además, las partes reflexionaban en torno a su preocupación por el cambio competencial o por la más que saludable renovación generacional de las personas trabajadoras dedicadas a este difícil sector de la seguridad privada. Con esa aspiración nació un nuevo convenio, con vocación de permanencia, firmado para el periodo 2023-2026, que ha conseguido dotar de la necesaria estabilidad al sector durante este tiempo. Si bien este marco normativo convencional sigue plenamente vigente, las organizaciones legitimadas para la participación en la negociación de un nuevo convenio colectivo estatal de seguridad han considerado aconsejable, desde el respeto a lo pactado por las partes en el convenio vigente para el año 2026, anticipar la negociación del convenio colectivo que ha de regular las condiciones a partir del año 2027. El convenio colectivo del periodo 2023-2026 fue negociado y firmado en un escenario de elevada inflación e incertidumbre económica. En la actualidad, las previsiones económicas apuntan a una evolución más estable de los precios y los tipos de interés, con tasas de inflación moderadas, lo que ha permitido a las partes abordar la presente negociación desde un marco de mayor previsibilidad. En este contexto, las organizaciones empresariales y sindicales, con independencia de la defensa realizada en cuanto a sus respectivos y legítimos intereses, han vuelto a encontrarse defendiendo, como objetivo común, el camino de continuidad en la senda marcada por los últimos convenios colectivos, en los que se ahonda en dotar del necesario reconocimiento al sector de seguridad privada como un servicio esencial para la sociedad. Así, las partes firmantes, ante la ausencia de un cambio normativo altamente demandado, tanto en materia de contratación pública, especialmente en lo que se refiere a la modificación de la ley de desindexación, así como en la propia regulación específica de seguridad privada, identifican el Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Seguridad, no sólo como el elemento primordial de estabilidad sino, también, como la herramienta principal de renovación del sector, imprescindible para la necesaria adaptación a la sociedad y para la resolución de los problemas económicos y sociales propios de la actividad sectorial. Por tanto, las partes renuevan su compromiso de configurar el convenio colectivo como elemento regulatorio básico para desterrar las malas prácticas de determinadas empresas que, por vía de un incumplimiento sistemático de sus obligaciones, han venido lastrando al sector, a sus empresas y sus profesionales y, muy especialmente, a los usuarios de los servicios de seguridad, en definitiva, a la sociedad. Las partes firmantes manifiestan expresamente su compromiso de mantener abierta la negociación colectiva como instrumento vivo y dinámico, abordando de forma progresiva, y en los foros paritarios correspondientes, aquellas materias que, por su complejidad técnica, evolución tecnológica o

dependencia de factores externos, requieren un análisis continuado y consensuado, tales como las derivadas de la integración de la tecnología en la prestación de los servicios, las nuevas funciones que va demandando, cada vez más, la sociedad en materia de seguridad, el futuro del transporte de fondos, la complementariedad de los medios de pago con las funciones de la seguridad privada y el medioambiente. En este último caso, existen determinados factores de carácter estructural que inciden de forma directa en el sector de la seguridad privada y que no dependen exclusivamente del contenido y buen fin del presente convenio colectivo. En particular, el impacto creciente de las cargas fiscales y de cotización que soportan tanto las empresas como las personas trabajadoras, así como determinadas rigideces derivadas de los marcos normativos y, no menos importante, las ineficiencias legales asociadas a los sistemas de contratación pública y subrogación de servicios, dificultan la concurrencia a licitaciones y condicionan de manera significativa la sostenibilidad económica y organizativa de un sector intensivo en gestión de personas. Conscientes de lo anterior, las partes asumen el compromiso de continuar su análisis y seguimiento en el seno del Observatorio Sectorial y de los órganos paritarios correspondientes, como espacios adecuados para la evaluación técnica de su evolución y para la formulación, en su caso, de propuestas conjuntas que puedan ser trasladadas a los ámbitos institucionales competentes y consideradas en futuros procesos de diálogo social. Ese es el marco en el que se entronca esta negociación que, aparte de ese aspecto colaborativo, no está exenta del natural elemento competitivo, en defensa de los intereses de las asociaciones empresariales y las organizaciones sindicales o, lo que es lo mismo, las empresas y las personas trabajadoras. Se ha llevado a cabo una mejora técnica consistente en la reorganización y sistematización de las referencias económicas, trasladando las cuantías de los distintos conceptos retributivos, extrasalariales y compensatorios a los anexos que forman parte integrante del mismo, con el fin de dotar al texto de mayor claridad, coherencia interna y facilidad de actualización. Por lo que se refiere al contenido y objetivos, el nuevo convenio integra varias líneas estratégicas que contribuyen a trasladar certezas al sector. La primera, es la referente a los términos económicos del convenio, fijando los incrementos salariales para los años 2027 a 2030, elemento que dota de plena certidumbre tanto a las personas trabajadoras que saben cuáles van a ser sus retribuciones económicas por todos los conceptos para el referido periodo, como a las empresas, que conocen el importe de sus costes salariales de cara a las próximas licitaciones o contrataciones tanto de carácter público como privado, pudiendo con ello realizar las ofertas económicas desde el conocimiento del elemento fundamental para un sector intensivo en mano de obra como es el de la seguridad privada, eliminando con ello el efecto de petrificación salarial que podría producirse en una negociación que no permitiera margen para absorber el impacto de los incrementos e, igualmente, evitando el efecto de dinamitar las cuentas de las empresas como consecuencia de la fijación de costes imprevistos e imprevisibles a la hora de elaborar las ofertas. El acuerdo alcanzado, en materia salarial, consolida una senda de incrementos plurianuales que permite compatibilizar la mejora del poder adquisitivo de las personas trabajadoras con la necesaria sostenibilidad económica de las empresas del sector, situando al

Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Seguridad entre los marcos convencionales más avanzados en un ámbito sectorial, cumpliendo así objetivos de sostenibilidad y planificación, a medio plazo, de los costes del sector. El diseño es un incremento que dé estabilidad a ambas partes. Se cumplen los objetivos de sostenibilidad y planificación a medio plazo de los costes del sector. Ello no obsta a que adicionalmente a estos incrementos, deba considerarse el impacto que representan cuestiones tales como los continuos incrementos de gastos, actuales y previstos, derivados tanto del devengo de nuevos módulos de la antigüedad de las personas trabajadoras, o como del índice de absentismo, que representan conjuntamente en torno al 1 % anual, con independencia de las variaciones en cada empresa en función de su estructura propia, en particular en cuanto a la de distribución de edades y fechas de ingreso de su plantilla. Adicionalmente, a ello se une un incremento superior al 0,5 % del coste de la seguridad social durante la vigencia del Convenio. Así, a los incrementos retributivos pactados (además del 3% en 2026 ya acordado, el 3,5 % en 2027, 4 % en 2028, 4 % en 2029 y 4,5 % en 2030), que representan un 16,95 % total en el período 2027-2030, que se eleva a un 20,49 % en el periodo de vigencia de este convenio teniendo en cuenta el efecto acumulativo anual, deben añadirse estos relevantes costes adicionales. El objetivo de estos incrementos escalonados, de forma progresiva, no es sólo el de retribuir mejor el trabajo de los profesionales del sector y que tengan incrementos que les permitan ganar poder adquisitivo, sino también servir como elemento de reclamo para la incorporación de nuevas personas trabajadoras a un sector que se encuentra inmerso en una fase de transformación y donde es necesario integrar nuevos perfiles profesionales, con nuevas competencias y mejores condiciones laborales. Además, en este marco de equilibrio, se pactan cláusulas de garantía que salvaguardan la capacidad adquisitiva de las personas trabajadores y que dan mayor estabilidad para las empresas del sector ante posibles impactos normativos. También el nuevo texto contiene otros acuerdos necesarios que implican un coste económico añadido difícil de cuantificar. A modo de ejemplo, se ha tratado de garantizar o aclarar la forma de pago de determinados conceptos salariales variables, como puede ser el derecho que ya desde hace años existe por parte de la persona trabajadora a ser resarcida del tiempo empleado en las acciones formativas de carácter obligatorio reguladas en el Convenio, incluidos los ejercicios de tiro. Asimismo, se ha incorporado una mejora económica al extender el plus de radioscopia aeroportuaria al personal de carga y correo aéreo que desempeña funciones en dichos puestos, reconociendo la cualificación, responsabilidad y condiciones específicas del trabajo desarrollado. Esta ampliación se ha configurado de forma coherente con el sistema retributivo del Convenio, manteniendo el carácter funcional y el devengo por hora efectiva de ocupación del puesto de radioscopia, con independencia de la activación permanente del equipo, garantizando así una aplicación homogénea y equilibrada del complemento. En lo que se refiere a un segundo bloque de materias, cabe señalar que se compone de otras dos líneas estratégicas que han formado parte del acuerdo. Una es la relativa a afrontar la necesaria renovación de las plantillas y posibilitar la antelación en la salida de las personas trabajadoras de mayor edad. Este objetivo se aborda a través de dos instrumentos diferentes: el primero

es la fijación de una obligación empresarial, clara y medible, de asumir un porcentaje de las solicitudes de jubilación parcial de las personas trabajadoras. Se trata de un acuerdo innovador en materia de jubilación parcial que introduce una regulación estructural y objetiva que favorece la renovación generacional de las plantillas y contribuye a mejorar el atractivo del sector, desde un enfoque equilibrado y jurídicamente seguro. El segundo, por la vía de explorar la posibilidad del reconocimiento de coeficientes reductores en el sector o en determinados colectivos de este, extremo que escapa del control de los firmantes del convenio, al depender del reconocimiento de la administración competente. Por esta circunstancia, las partes valoran la trascendencia que tiene el acuerdo en materia de jubilación parcial y, aparte del compromiso adoptado en el convenio, instan a que, en la medida de lo posible, se potencie la utilización de esta figura en mayor dimensión de lo regulado en el artículo 69 del convenio, entendiendo que, más allá del impacto económico que acarrea, también lleva aparejadas ventajas intangibles derivadas de esa renovación de personas trabajadoras. La otra línea estratégica ha sido la de abordar el reto de la mejora de la conciliación de la vida personal y familiar de las personas trabajadoras del sector. Es obvio que, en muchas ocasiones, la conciliación se ve condicionada a la propia naturaleza de los servicios que se prestan, su duración continuada, las incidencias que se producen y las necesidades operativas. Aun siendo cierto, ello no debe ser óbice para que se pacten soluciones que armonicen las condiciones propias de la naturaleza de servicio esencial y sector estratégico, que da soporte a infraestructuras críticas, con la necesaria conciliación familiar y laboral. Las mejoras introducidas en esta materia deben entenderse no solo como un marco mínimo de derechos, sino como una orientación general para la organización de los servicios, promoviendo prácticas que favorezcan una mayor previsibilidad y calidad de vida de las personas trabajadoras. En esa línea, se ha avanzado en la determinación de la antelación de entrega de los cuadrantes u órdenes de servicio, en el incremento de libranzas mínimas en sábados y/o domingos y días significativos en navidades, así como en la fijación de un régimen de licencias retribuidas acorde a la nueva regulación legal y jurisprudencial. En este sentido, y desde este preámbulo, queremos hacer también la recomendación de que, para su aplicación a la realidad de cada empresa y servicio, se adopten las medidas necesarias para que esos plazos se incrementen, siempre que operativamente sea posible, pues ello redundará en una mayor calidad de vida de las personas trabajadoras, elemento que es cada vez más valorado por las personas a la hora de comprometerse a realizar una actividad laboral. En el mismo sentido instamos la extensión en la utilización de los cuadrantes anuales para servicios fijos y estables en porcentajes superiores al pactado, el uso, acorde a las normas, de los permisos retribuidos en los términos pactados y el respeto en su aplicación práctica, cuestión que, con anterioridad a esta nueva regulación pactada, no ha sido pacífica. En este bloque, finalmente, debemos resaltar que se ha dado solución a los problemas que se planteaban con el disfrute de vacaciones en los casos de subrogación, dotándonos ahora de un régimen más orientado a la conciliación familiar. Por último, también se ha procedido a la revisión de determinados aspectos técnicos del convenio colectivo que pretenden servir para minorar la conflictividad judicial que perturba las relaciones entre las partes, lo que en modo alguno

desean los negociadores. En todo caso, los firmantes quieren hacer constar expresamente en este preámbulo que, si bien el convenio es el marco mínimo común para todo el sector, no es la única regulación existente y aplicable, toda vez que existen numerosos acuerdos de carácter colectivo o individual plenamente válidos que tienen su propio tratamiento en la normativa establecida en el convenio en materia de subrogación y que han de ser interpretados en el sentido de formar parte de lo establecido en este convenio, especialmente a los efectos de cualquier proceso enmarcado en la Ley de Contratos del Sector Público. En definitiva, el presente convenio refuerza su papel como instrumento esencial de ordenación del sector y unidad de mercado, estableciendo reglas claras, homogéneas y previsibles que protegen a las personas trabajadoras y a las empresas cumplidoras, en un ejercicio de responsabilidad colectiva por parte de las organizaciones firmantes, orientado a la construcción de equilibrios duraderos que permitan afrontar los retos del sector y dignificar la profesión.

CAPÍTULO I

Objeto y ámbito

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

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

Artículo 2. Ámbito territorial.

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

Artículo 3. Ámbito funcional.

Están sometidas a este Convenio Colectivo las Empresas que realicen alguna de las actividades siguientes: a) La vigilancia y protección de bienes, establecimientos, lugares y eventos, tanto públicos como privados, así como de las personas que pudieran encontrarse en los mismos. b) El acompañamiento, defensa y protección de personas físicas determinadas, incluidas las que ostenten la condición legal de autoridad. c) El depósito, custodia, recuento y clasificación de monedas y billetes, títulos-valores, joyas, metales preciosos, antigüedades, obras de arte u otros objetos que, por su valor económico, histórico o cultural, y expectativas que generen, puedan requerir vigilancia y protección especial. d) El depósito y custodia de explosivos, armas, cartuchería metálica, sustancias, materias, mercancías y cualesquiera objetos que por su peligrosidad precisen de vigilancia y protección especial. e) El transporte y distribución de los objetos a que se refieren los dos párrafos anteriores. Las empresas que, además de las actividades descritas en el párrafo anterior, realicen las contempladas en las letras f) y g) del artículo 5 de la Ley 5/2014, se rigen por el presente Convenio Colectivo. Las empresas que, sin realizar ninguna de las actividades descritas en las letras a), b), c), d) y e), desempeñen las comprendidas en las letras f) y g) del artículo 5 de la Ley 5/2014, de Seguridad Privada, o las actividades compatibles a las que se refiere el artículo 6 del mismo texto legal, no están sometidas al presente Convenio Colectivo. Dichas empresas pueden adherirse al mismo en los términos que establece el artículo 92.1 del Estatuto de los

Trabajadores, siempre que no estén afectadas por otro Convenio Colectivo.

Artículo 4. Ámbito personal.

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

Artículo 5. Ámbito temporal.

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2026, con independencia de la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre del 2030, quedando prorrogado íntegramente hasta su sustitución por otro Convenio de igual ámbito y eficacia.

Artículo 6. Denuncia.

La denuncia del presente Convenio se entenderá automática al momento de su vencimiento, en este caso, el 31 de diciembre de 2030. CAPÍTULO II De la interpretación y administración del Convenio

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

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo constituirán un todo orgánico e indivisible. Ambas partes acuerdan que, si durante la vigencia del Convenio, el contenido del mismo fuera modificado y/o afectado por la autoridad laboral, modificación legislativa o por sentencia firme, se convocará con carácter inmediato a la Comisión Negociadora a fin de adaptar su contenido en lo que pudiera quedar modificado. En tanto no se alcance un acuerdo al respecto, será de aplicación el convenio colectivo en vigor, con los efectos que las partes acuerden.

Artículo 8. Principio de Igualdad y no discriminación.

El presente Convenio, su interpretación y aplicación, se rige por el principio de igualdad y no discriminación por razones personales que consagran los artículos 14 de la Constitución y 17.1 del Estatuto de los Trabajadores, y muy especialmente por el principio de igualdad efectiva de mujeres y hombres que ha desarrollado la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, de planes de igualdad y su registro, y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva, cuyas previsiones se consideran como referencia interpretativa primordial del presente Convenio Colectivo. Todas las empresas sujetas al presente convenio deberán contar con un plan de igualdad con los contenidos establecidos en la Ley, cuyo objetivo será potenciar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral. Contemplará, al menos, las siguientes áreas de actuación: a) Proceso de selección y contratación. b) Clasificación profesional. c) Formación. d) Promoción profesional. e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral. g) Infrarrepresentación femenina. h) Retribuciones.

i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo. Asimismo, la definición de los grupos profesionales regulados en los artículos 28 y siguientes de este Convenio, se ajusta a criterios y sistemas que garantizan la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres y la correcta aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor.

Artículo 8 bis. Acoso moral y sexual.

De conformidad con lo previsto en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, 22 de marzo, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, la Empresa promoverá las condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y, en general, el acoso laboral, desarrollando cuantas medidas sean necesarias para ello, por medio de un Protocolo establecido por la empresa, la problemática del acoso en el trabajo, estableciendo un método que se aplique tanto para prevenir, a través de la formación, la responsabilidad y la información, como para solucionar las reclamaciones relativas al acoso, con las debidas garantías y tomando en consideración las normas constitucionales, laborales y las declaraciones relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

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

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

Artículo 10. Comisión Paritaria.

1. Se constituye una Comisión Paritaria para la interpretación y aplicación del presente Convenio, que estará integrada por dos representantes de cada organización sindical firmante, e igual número total por la representación empresarial, firmante del convenio colectivo. La Comisión fija como sede de las reuniones el domicilio de APROSER.
2. La Comisión se reunirá, previa convocatoria de cualquiera de sus componentes, mediante comunicación fehaciente, al menos con siete días de antelación a la celebración de la reunión. A la comunicación se acompañará escrito donde se plantee, de forma clara y precisa, la cuestión objeto de interpretación.
3. Para que las reuniones sean válidas, previa convocatoria, tendrán que asistir a las mismas un número del 50 % de integrantes de cada una de las representaciones.
4. La Comisión Paritaria tomará los acuerdos por mayoría simple de votos de cada una de las representaciones.
5. Expresamente se acuerda que, tendrá carácter vinculante el pronunciamiento de la Comisión Paritaria cuando las cuestiones derivadas de la interpretación o aplicación del presente Convenio les sean sometidas por ambas partes, siempre que el pronunciamiento se produzca por unanimidad de los

integrantes asistentes a la Comisión Paritaria. Dicho pronunciamiento será incorporado en el texto del convenio siguiente, en virtud de la redacción que se acuerde en el momento de la negociación del mismo.

6. Son funciones de la Comisión Paritaria las siguientes: a) Interpretación de la totalidad de los artículos de este Convenio. b) Celebración de conciliación preceptiva en la interposición de conflictos colectivos que suponga la interpretación de las normas del presente Convenio. c) Seguimiento de la aplicación de lo pactado. Los sindicatos y las asociaciones empresariales podrán presentar denuncia ante la Comisión Paritaria informando de incumplimientos realizados por empresas o sindicatos, acordando las acciones a tomar. d) Las funciones previstas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores relativas al procedimiento de inaplicación en las empresas de las condiciones de trabajo previstas en este convenio. e) La determinación para cada año del porcentaje de aceptación de solicitudes de jubilaciones parciales a realizar en función del porcentaje de absentismo por IT en los términos del artículo 69 de este Convenio Colectivo. f) Cualquier otra que pueda estar encomendada por disposición legal o regulada en este Convenio.

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

- a) Con el objeto de promover el cumplimiento del presente Convenio, ambas representaciones se comprometen a instar a los órganos de contratación de las administraciones públicas a que, de acuerdo con lo previsto en el artículo 129.2 de la Ley de Contratos del Sector Público, se requiera en los Pliegos de Contratación Pública referentes a prestación de servicios de seguridad, que todos los licitadores pongan de manifiesto, de manera fehaciente, haber tenido en cuenta en la elaboración de sus ofertas las obligaciones que en materia de protección de empleo, condiciones de trabajo y prevención de riesgos laborales les impone el presente Convenio, sin que ello obste, como establece ese mismo artículo para la aplicación de lo dispuesto en el artículo 149 sobre verificación de las ofertas, que incluyan valores anormales o desproporcionados. b) Igualmente, de acuerdo con lo recogido en el artículo 202 de la Ley de Contratos del Sector Público, y de la disposición adicional segunda de la Ley 5/2014, de Seguridad Privada, ambas representaciones se comprometen a instar a las administraciones públicas a establecer condiciones especiales de ejecución de los contratos de servicios de seguridad relacionadas con el cumplimiento de las obligaciones laborales por parte de las empresas de seguridad contratistas, velando asimismo por la comprobación del respeto de las obligaciones que, en materia de protección del empleo, condiciones de trabajo y prevención de riesgos laborales, le impone el presente Convenio. Todo ello al margen de la obligación del adjudicatario de cumplir las condiciones salariales de los trabajadores conforme al presente Convenio Colectivo, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 122 de esta misma Ley. c) Asimismo, ambas representaciones se comprometen a solicitar a las administraciones públicas que verifiquen el cumplimiento del Convenio en los concursos públicos que convoquen, de manera que si identificaran a algún licitador que realizara una oferta anormalmente baja por incumplir lo dispuesto en

este Convenio Colectivo la rechace al amparo de lo dispuesto en el artículo 149.4 de la Ley de Contratos del Sector Público. d) Ambas representaciones se comprometen, igualmente, a solicitar a las administraciones públicas que, al amparo de lo dispuesto en los artículos 101 y 102 de la Ley de Contratos del Sector Público verifiquen que la dotación económica presupuestada en los concursos públicos para la prestación de servicios de seguridad es suficiente para dar cumplimiento a lo recogido en el presente Convenio, al margen de la necesaria adición de los costes derivados de la ejecución material de los servicios, los gastos generales de estructura y el beneficio industrial. En el supuesto de que alguna de las representaciones identifique pliegos de concursos públicos cuya cuantía fuera inferior a la necesaria para cubrir los costes salariales dimanantes de la aplicación de este Convenio, pondrá en conocimiento de dicha administración este hecho por si aquella tuviera a bien modificar las condiciones del pliego. e) Ambas representaciones se comprometen igualmente a que cuando identifiquen algún pliego de condiciones en los que los criterios relacionados con la calidad no representen, al menos, el 51 por ciento de la puntuación asignable en la valoración de las ofertas, tal y como establece el artículo 145.4 de la Ley de Contratos del Sector Público, notificarán esta circunstancia a los órganos de contratación por si aquellos considerasen oportuna la modificación de las condiciones del Pliego. f) Finalmente, en el supuesto de que ambas representaciones constaten la existencia de incumplimientos o retrasos reiterados en el pago de los salarios o la aplicación de condiciones salariales derivadas de este Convenio Colectivo, de ser dicha aplicación grave y dolosa, pondrán esta circunstancia en conocimiento de las administraciones públicas contratantes a efectos de la aplicación de lo dispuesto en los artículos 201 y 211 de la Ley de Contratos del Sector Público. CAPÍTULO III El inicio de la relación laboral

Artículo 12. Contratos de trabajo.

1. Los contratos de trabajo serán de carácter indefinido o fijo-discontinuo, salvo las modalidades contractuales temporales establecidas en la legislación común, a las que se aplicarán las disposiciones específicas contenidas en los apartados 2 y 3 del presente artículo.
2. Contrato de trabajo de duración determinada por circunstancias de la producción. A efectos de lo previsto legalmente se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones que generen un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, producidas por, entre otras, (i) encargos efectuados a las empresas por sus clientes, que no estuvieran previstos en el momento de la formalización del correspondiente contrato mercantil o administrativo, tengan una duración inferior a 12 meses y no sean de carácter periódico, ii) encargos extraordinarios de carácter no periódico, tales como los realizados para ferias, concursos, exposiciones, eventos o situaciones y servicios de análoga naturaleza. El contrato de trabajo por circunstancias de la producción vinculado a este supuesto podrá tener una duración máxima de 12 meses. En caso de que se concierte por un plazo inferior a 12 meses, podrá ser prorrogado mediante acuerdo de las partes siempre y cuando el encargo que constituye la

causa del mismo siga ejecutándose, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicho límite máximo. Igualmente, se entiende que genera un desajuste temporal en los servicios entre el empleo estable adscrito a los mismos y el que se requiere para su atención, el disfrute de las vacaciones anuales por parte de las personas trabajadoras, constituyendo por tanto una oscilación en la actividad que puede justificar la contratación bajo la modalidad indicada. El contrato de trabajo por circunstancias de la producción vinculado a este supuesto tendrá una duración equivalente a la suma de la duración de los períodos de vacaciones de las personas trabajadoras a las que sustituya, con un máximo de 12 meses.

3. Contrato de sustitución. Podrán celebrarse contratos de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo (ausencia por incapacidad temporal, supuestos de excedencia forzosa o especiales de los artículos 63 y 64 de este Convenio, cumplimiento de sanciones, etc.) siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución. En tal supuesto, la prestación de servicios podrá iniciarse y/o finalizarse antes y/o después de que se produzca la ausencia/reincorporación de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante el plazo establecido legalmente.
4. Contrato fijo discontinuo.
5. El contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados. Podrán realizarse llamamientos de las personas contratadas bajo esta modalidad contractual, para sustituir a personas con reserva de puesto de trabajo y para necesidades circunstanciales de la producción. El contrato fijo-discontinuo podrá también concertarse para el desarrollo de trabajos consistentes en la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contratos mercantiles o administrativos estables que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa. Únicamente podrán celebrarse contratos fijos-discontinuos a tiempo parcial en los siguientes supuestos:
 6. Acontecimientos deportivos o culturales que tienen lugar en una misma instalación de forma recurrente pero intermitente en el tiempo, cuya duración sea inferior a un año y superior a siete meses como, por ejemplo, contratación de servicios de seguridad privada por clubes deportivos los días de partido para las distintas competiciones de una temporada, o por organizadores de conciertos en un auditorio musical.
 7. Vigilancia y protección de los medios de transporte y sus infraestructuras en el ámbito aeroportuario y marítimo-portuario, cuya duración mínima sea superior a 4 meses.

8. Aquellos otros supuestos que, en función de la evolución de la prestación de los servicios del ámbito funcional de este Convenio, respondan a unas causas análogas a las que justifican la utilización de la figura del contrato fijo-discontinuo a tiempo parcial en los números 1 y 2 de este párrafo.

Corresponderá, en todo caso, a la Comisión Paritaria la interpretación sobre la concurrencia de dichos supuestos, debiendo el pronunciamiento sobre los mismos incorporarse al texto del convenio siguiente, en virtud de lo dispuesto en el artículo 10.5 del Convenio Colectivo. La participación en la reunión de la Comisión Paritaria estará abierta, en este supuesto específico, a todas las organizaciones legitimadas para tomar parte en la negociación del convenio colectivo. En estos supuestos los periodos de inactividad estarán íntimamente ligados a los sectores de referencia, reactivándose automáticamente los llamamientos tras la reanudación de cada actividad. A los contratos fijos discontinuos les resultan de aplicación las siguientes previsiones específicas: a) El contrato de trabajo fijo-discontinuo se deberá formalizar necesariamente por escrito y deberá reflejar los elementos esenciales de la actividad laboral: categoría, lugar de prestación de servicios y la forma de comunicación del llamamiento. La jornada y la distribución horaria deberá fijarse en el contrato, si bien, dicha distribución horaria podría concretarse en el momento del llamamiento por la entrega a la persona trabajadora y a la representación unitaria o sindical de la plantilla de turnos a realizar, haciendo mención de ello en el propio texto del contrato. b) Las partes acuerdan que el llamamiento del personal fijo-discontinuo se realizará conforme a las reglas previstas en este artículo. La persona trabajadora deberá ser llamada cada vez que la actividad específica para la que ha sido contratado lo requiera, debiéndose efectuar el llamamiento gradualmente en función de las necesidades de la empresa y del volumen de trabajo a desarrollar en cada momento. El llamamiento para todas las personas trabajadoras sujetas a contratos fijos-discontinuos se efectuará teniendo en cuenta el nivel funcional, por orden de mayor antigüedad en la empresa. En el caso de que dos o más personas trabajadoras cumpliesen los anteriores criterios, según el orden en el que se indican, y se produjese igualdad en todos ellos, corresponderá a la empresa determinar a qué persona o personas trabajadoras se les efectúa el llamamiento. Sin perjuicio de ello podrán alcanzarse acuerdos en cada empresa o delegación provincial de la misma que establezcan otro orden de llamamiento, en cuyo caso habrá de informarse a la persona trabajadora de la existencia de los mismos y de su contenido con ocasión de su contratación. En los supuestos en los que la contratación fija-discontinua se justifique por la celebración de contrata, subcontratas o con motivo de concesiones administrativas, los citados periodos de inactividad solo podrán producirse como plazos de espera de recolocación entre subcontrataciones. El plazo máximo de inactividad entre subcontratas será de tres meses. Una vez cumplido dicho plazo, la empresa adoptará las medidas coyunturales o definitivas que procedan, en los términos vigentes en cada momento. El llamamiento se efectuará con una antelación mínima de cinco días, por burofax, correo certificado con acuse de recibo, o por cualquier otro medio que acredite que la notificación se ha realizado con suficientes garantías. Éste deberá indicar la fecha de incorporación al puesto de trabajo y se enviará al domicilio u otro medio de

comunicación que la persona trabajadora haya comunicado a la empresa, siendo aquélla la única responsable de informar a la empresa de cualquier cambio en los datos de contacto para el envío de la citada comunicación. La persona trabajadora no tendrá obligación de atender el llamamiento, en el supuesto de que por parte de la empresa no hubiera sido posible respetar el plazo de cinco días por razón objetiva derivada de la necesidad de cubrir un servicio con menor antelación. En el supuesto de que una vez producido en tiempo y forma el llamamiento de la persona trabajadora, ésta no se incorporase a su puesto de trabajo, se entenderá que causa baja en la empresa por dimisión voluntaria, quedando extinguido su contrato de trabajo y, consecuentemente, su relación laboral con la empresa a excepción de que el llamamiento se realice para sustituir a personas con reserva de puesto de trabajo o para necesidades circunstanciales de la producción, en cuyo caso no tendrá ninguna consecuencia.

9. Contrato formativo. El contrato formativo se regirá por lo dispuesto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores. La retribución en los contratos formativos cuyo objeto sea la formación en alternancia con el trabajo retribuido por cuenta ajena será la fijada en convenio para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo. En el caso de los contratos formativos cuyo objeto sea el desempeño de una actividad laboral destinada a adquirir una práctica profesional adecuada a los correspondientes niveles de estudio, la retribución será la fijada en convenio para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo. En ninguna de las dos modalidades la retribución resultante podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 13. Período de prueba.

Podrá concertarse por escrito un período de prueba, durante el cual cualquiera de las partes podrá rescindir, por escrito, el contrato sin derecho a indemnización de ningún tipo. El período de prueba no podrá exceder de la siguiente duración: Personal Directivo, Titulado y Técnico: Seis meses. Personal de Seguridad Mecánico-Electrónica: Dos meses. Personal Cualificado: Administrativos, Mandos Intermedios y de Oficios Varios: Tres meses. Personal Operativo: Dos meses. No obstante, no existirá periodo de prueba si la persona trabajadora fuera contratada de nuevo por la misma empresa en el periodo de dos años posterior al último contrato. Personal no Cualificado: Quince días laborables.

Artículo 14. Subrogación de servicios.

La subrogación se produce cuando una empresa sustituye de forma total o parcial a otra en la prestación de los servicios contratados por un cliente, público o privado, cualquiera que fuera la causa, en los supuestos y términos establecidos en este Convenio. Dadas las especiales características y circunstancias de la actividad, que exigen la movilidad de las personas trabajadoras de unos a otros puestos de trabajo, este artículo tiene como finalidad garantizar la estabilidad en el empleo de las personas trabajadoras de este sector, aunque no la estabilidad en el puesto de trabajo. En virtud de la subrogación de personal, la

nueva adjudicataria está obligada a integrar en su plantilla, subrogándose en sus contratos de trabajo, a las personas trabajadoras de la empresa cesante en el servicio, cualquiera que sea la modalidad de contratación y/o nivel funcional de los trabajadores, siempre que se acredite el requisito de antigüedad establecido en los artículos 15 y 16 de este Convenio para cada colectivo, incluyéndose en el período de permanencia exigido las ausencias de la persona trabajadora del servicio subrogado establecidas en los artículos 56, 57, 63 y 65 de este Convenio Colectivo, las situaciones de Incapacidad Temporal y suspensiones disciplinarias, cualquiera que sea su causa, excluyéndose expresamente las excedencias reguladas en el artículo 62, de acuerdo con las especificaciones y normas que se pactan en los artículos siguientes. Dadas las peculiaridades establecidas en la normativa laboral respecto de los/las jubilados/as parciales y sus relevistas, estas personas trabajadoras quedan excluidas del mecanismo de subrogación, por lo que en caso de sustitución de empresas en la prestación de un servicio, permanecerán siempre en la empresa cesante, salvo que a) la empresa cesante cierre o desaparezca, b) en el supuesto de que la empresa cesante pierda la totalidad de los servicios del lugar de trabajo en los términos del artículo 58 del presente Convenio o c) que ambas personas trabajadoras estén adscritas al servicio objeto de subrogación, en cuyo caso se aplicarán las reglas establecidas en los artículos siguientes de dicha figura jurídica.

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

Para los servicios de vigilancia sistemas de seguridad, transporte de explosivos, protección personal y guarderío rural, además de cumplir los requisitos establecidos en el artículo anterior, las personas trabajadoras objeto de subrogación deberán encontrarse adscritas al contrato de arrendamiento de servicios o lugar de trabajo objeto de subrogación acreditando una antigüedad real mínima en el servicio o cliente objeto de subrogación, de siete meses inmediatamente anteriores a la fecha en que la subrogación se produzca. Asimismo, procederá la subrogación cuando la antigüedad en la empresa y en el servicio coincida, aunque aquella sea inferior a siete meses. Igualmente procederá la subrogación cuando exista un cambio en la titularidad de las instalaciones donde se presta el servicio.

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

La empresa cesante determinará el número de personas trabajadoras objeto de subrogación, de entre los que tengan una antigüedad real mínima en la empresa de siete meses, en cada uno de los diferentes niveles funcionales en base a lo establecido en las letras A y B de este artículo. Para la determinación de las personas trabajadoras a subrogar se considerará, en primer lugar, a quienes se presenten voluntarias. De no existir voluntarios en número suficiente, se procederá a sortear por niveles funcionales y turnos de trabajo, en presencia de la representación legal de las personas trabajadoras. Los representantes de las personas trabajadoras certificarán en acta conjunta con la Dirección de la Empresa el resultado del sorteo.

A. Subrogación de Transporte y distribución del efectivo. Para hallar el número de personas trabajadoras objeto de subrogación se determinará entre la representación legal de las Personas trabajadoras y la empresa cesante los servicios prestados, o «paradas», que se hubiesen realizado en las Entidades objeto de la Subrogación, durante los siete meses inmediatamente anteriores a la fecha de la subrogación. Tales servicios computarán para determinar el número de personas trabajadoras que deban ser subrogadas, de acuerdo con las siguientes reglas y supuestos: A.1 Población de más de doscientos mil habitantes: Se dividirá el número de servicios prestados entre siete, y la media resultante entre seis. A.2 Población de menos de doscientos mil habitantes: Se dividirá el número de servicios prestados entre siete, y la media resultante entre cuatro. La población de referencia será la capital o, en su caso, la ciudad de mayor población, de la provincia donde se encuentra el centro de trabajo de la Empresa cedente del Servicio. A.3 Normas comunes a A.1 y A.2: En ambos casos: a) La cantidad resultante, que es la jornada mensual a subrogar, se dividirá entre el resultante de dividir la jornada anual entre 11, siendo el cociente de dicha operación el número de personas trabajadoras que deben ser subrogadas, multiplicado por la dotación del vehículo blindado. El cociente se incrementará a un entero cuando contenga decimal igual o superior a cinco décimas. No obstante, si una vez aplicada la regla anterior, la cifra resultante fuese inferior a 0,5 y, consiguientemente, no procediese a efectuar ninguna subrogación de personal, si la nueva empresa adjudicataria obtuviese durante los doce meses siguientes, la adjudicación de servicios que tuviese la misma empresa cesante, esta cifra anterior será, en todo caso, sumada a la nueva cifra resultante a los efectos de subrogación del personal. b) Las personas trabajadoras objeto de la subrogación deberán estar adscritas al turno en el que se prestan los servicios que motiva la subrogación, salvo que se trate de personas trabajadoras sin turno fijo o que se hayan presentado voluntarios/as para la subrogación. Cuando la subrogación esté basada en la acumulación de varios servicios, el turno a tener en cuenta será el del servicio con mayor número de paradas. c) Únicamente podrán subrogarse tripulaciones completas sin perjuicio de lo establecido en el artículo 17.1).4. d) En caso de que la empresa cesante pierda la totalidad de los servicios, la empresa adjudicataria deberá quedarse con todo el personal. En el caso de que sean varias las empresas adjudicatarias, deberán quedarse con todo el personal de acuerdo con los porcentajes asignados. B. Subrogación de las personas trabajadoras de Manipulado: La empresa que pierda un contrato de manipulación de efectivo (Contadores/as-Pagadores/as) en favor de otra, ésta estará obligada a subrogarse en el número de contadores-pagadores resultante de dividir el importe de la facturación media mensual perdida de los últimos siete meses, entre 2.500 euros. Esta cantidad, se actualizará anualmente en función de los costes laborales y la mejora en la tecnología y maquinaria utilizada en la actividad. No obstante, si una vez aplicada la regla anterior, la cifra resultante fuese inferior a 0,5 y, consiguientemente, no procediese efectuar ninguna subrogación de personal, si la nueva empresa adjudicataria obtuviese durante los doce meses siguientes la adjudicación de servicios que tuviese la misma empresa cesante, esta cifra anterior será, en todo caso, sumada a la nueva cifra resultante a los efectos de subrogación del personal.

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

1. Obligaciones de la empresa cesante: La Empresa cesante en el servicio:
 1. Deberá notificar al personal afectado y a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras la resolución del contrato de arrendamiento de servicios, así como el nombre de la nueva adjudicataria, dentro de los cinco días siguientes a la fecha en que tenga conocimiento formal y fehaciente de cada una de las circunstancias.
 2. Deberá poner a disposición de la nueva adjudicataria, con antelación mínima de cinco días hábiles a que ésta dé comienzo a la prestación del servicio, la documentación que más adelante se relaciona. Si tuviese conocimiento de la adjudicación en un plazo inferior a los cinco días hábiles antes del inicio del servicio, deberá entregar la documentación con carácter inmediato y siempre como mínimo veinticuatro horas antes del inicio del servicio. a) Relación de personas trabajadoras afectadas por la subrogación. b) Certificación individual por cada persona trabajadora en la que deberá constar los datos de contacto de la misma, los incluidos en el modelo 145 del IRPF (Retenciones sobre rendimientos del trabajo. Comunicación de datos al pagador), los necesarios para cursar el Alta en Seguridad Social, la naturaleza del contrato de trabajo vigente y su nivel funcional. c) Copia de las nóminas de los doce últimos meses, o período inferior, según procediere, así como la correspondiente a la última paga extraordinaria. d) Copias de los TC1 y TC2, de cotización a la Seguridad Social, de los últimos tres meses, o período inferior si procediera, con acreditación de su pago. e) Certificado de estar al corriente del pago de las obligaciones con la Seguridad Social y la Agencia Tributaria. f) Copia de los contratos de trabajo suscritos, cuando se hayan concertado por escrito, así como copia de todos los documentos, resoluciones administrativas o judiciales, acuerdos o pactos individuales o de empresa que afecten a la persona trabajadora o a las personas trabajadoras afectadas como condición más beneficiosa, incluida la vida laboral de afiliado al código de cotización correspondiente. g) Copias de la Cartilla Profesional, Tarjeta de Identidad Profesional, y, en su caso, Licencia de Armas. h) Parte de Baja por Incapacidad Temporal y último parte de confirmación de las personas trabajadoras que se encuentren en tal situación en el momento de producirse la subrogación. i) Copia de los cuadrantes de los siete meses anteriores a la fecha de subrogación. En caso de existir cuadrante anual, habrá de incluirse el mismo. j) Documentación justificativa de la situación especial en que se encuentre la persona trabajadora (reducción de jornada, guarda legal, baja por maternidad y paternidad, excedencias, etc.). k) Cualquier otro documento que proceda o se requiera a estos efectos, necesario o preceptivo, por la adjudicataria entrante.
3. Deberá atender, como único y exclusivo obligado: a) Los pagos y cuotas derivados de la prestación del trabajo hasta el momento del cese en la adjudicación. b) la liquidación por todos los conceptos, incluidas vacaciones, dado que la subrogación sólo implica para la nueva Empresa adjudicataria la

obligación del mantenimiento del empleo de las personas trabajadoras afectadas. Asimismo, en el plazo máximo de un mes desde que se produzca la subrogación, deberá facilitar a la nueva empresa adjudicataria copia de los finiquitos firmados por las personas trabajadoras afectadas.

4. Tendrá la facultad de quedarse con todos, o parte, de las personas trabajadoras afectadas por la subrogación.
 5. Entregará a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras la relación de las personas trabajadoras afectadas por la subrogación.
 6. Si la documentación entregada contuviera falsedad o inexactitud manifiesta que hubiera dado lugar a una errónea identificación de la persona trabajadora o las personas trabajadoras a subrogar, la nueva empresa adjudicataria tendrá derecho a revertir la subrogación ya realizada respecto de las personas trabajadoras subrogadas como consecuencia de dicha identificación errónea, estando obligada la empresa cesante a reincorporar a dichas personas trabajadoras en su plantilla, teniendo éstas derecho a recibir una compensación indemnizatoria de la empresa cesante, por razón de la falsedad o inexactitud manifiesta, equivalente a la suma del «total» de la Tabla de Retribuciones del anexo, y por los conceptos comprendidos en ella para su nivel salarial, más el Complemento Personal de antigüedad (Trienios/Quinquenios) y el promedio mensual de lo devengado en el período de referencia (desde la fecha de la subrogación hasta la de la reversión efectiva) por la persona trabajadora por cualquiera de los complementos establecidos en el artículo 43 del Convenio.
2. Obligaciones de la nueva empresa adjudicataria: La Empresa adjudicataria del servicio:
1. Deberá respetar a la persona trabajadora todos los derechos laborales que tuviese reconocidos en su anterior empresa, incluida la antigüedad, siempre que éstos provengan de pactos o acuerdos lícitos que se hayan puesto en su conocimiento, junto con la documentación pertinente, o que la persona trabajadora pueda demostrar. No obstante, se implantará, en cualquier caso, la estructura salarial del presente convenio.
 2. En caso de subrogación, las personas trabajadoras tendrán que disfrutar sus vacaciones reglamentarias establecidas en el periodo fijado en el calendario vacacional, con independencia de cuál sea la empresa en la que en ese momento estén prestando servicios. Las personas trabajadoras que no hubieran disfrutado sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación, las disfrutarán con la nueva adjudicataria del servicio, que sólo abonará la parte proporcional del período que a ella corresponda, ya que el abono del otro período corresponde al anterior adjudicatario que deberá efectuarlo en la correspondiente liquidación. Las personas trabajadoras que, en el momento de la subrogación, hubiesen disfrutado con la empresa saliente un periodo de vacaciones superior al que le correspondería por la parte de año trabajado en la misma, se les descontará de la liquidación que realice la empresa cesante el exceso disfrutado, de acuerdo con la proporcionalidad que corresponda. La empresa entrante habrá de permitir el disfrute del periodo vacacional que a cada persona trabajadora le quedara

pendiente de disfrutar y, en todo caso, deberá abonar a las personas trabajadoras lo que le correspondería proporcionalmente percibir por el tiempo en que presten servicios para la misma, sin que pueda sustituir tal abono por un disfrute mayor de vacaciones. Lo establecido en los anteriores apartados será de aplicación únicamente para el período vacacional que se genera en el año natural en que se produzca la subrogación y en relación con aquellas vacaciones fijadas en el calendario antes de que la misma tenga lugar.

3. No desaparece el carácter vinculante de la subrogación en el caso de que el arrendatario/a del servicio suspendiese o redujese el mismo, por un período no superior a doce meses, si la empresa cesante o las personas trabajadoras, cuyos contratos de trabajo se hubiesen resuelto, o no, por motivo de esta suspensión o reducción, probasen, dentro de los treinta días siguientes a la terminación del plazo citado, que el servicio se hubiese reiniciado o ampliado por ésta o por otra empresa. Cuando se produzca una subrogación, el personal objeto de la misma deberá mantener las condiciones económicas y sociales de este Convenio, si éste fuera el que le es de aplicación en la empresa cesante en el momento de la subrogación, aunque la empresa cesionaria o entrante viniese aplicando a sus personas trabajadoras condiciones inferiores en virtud de un convenio estatutario de empresa. La aplicación de las condiciones del presente Convenio se mantendrá hasta su vencimiento o hasta la entrada en vigor de otro convenio colectivo nuevo que resulte de aplicación a la empresa cesionaria.

Artículo 18. Subrogación de los representantes de las personas trabajadoras.

Los componentes del Comité de Empresa, los Delegados/as de Personal y los/as Delegados/as Sindicales que cumplan los requisitos para tener la consideración de personal a subrogar establecidos en los artículos precedentes y pudieran incluirse en la relación de personas trabajadoras a subrogar por la empresa cesante, podrán optar entre permanecer en su empresa o subrogarse a la empresa adjudicataria, en el plazo de 48 horas tras recibir la comunicación, salvo en los supuestos siguientes: a) Que haya sido elegido/a específicamente para representar a las personas trabajadoras del Centro de Trabajo objeto de subrogación, siempre que afecte a toda la plantilla del Centro. b) Que la subrogación afecte a la totalidad de las personas trabajadoras del artículo 28 Grupo IV de la unidad productiva, siempre que el/la representante de las personas trabajadoras no haya sido elegido en una unidad electoral que supere el colectivo objeto de subrogación, en cuyo caso tendrá el derecho de opción. En estos supuestos, los Delegados/as de Personal, integrantes del Comité de Empresa y Delegados/as Sindicales, pasarán también subrogados/as a la nueva Empresa adjudicataria de los servicios.

Artículo 19. Política de Estabilidad en el Empleo.

Las Empresas sujetas al presente Convenio deberán contar con, al menos, un 65 % de personas trabajadoras con contrato indefinido. Dicho porcentaje deberá computarse según el ámbito territorial de la Empresa, excluyéndose de la plantilla, a efectos de cómputo, aquellas personas trabajadoras cuya antigüedad en la Empresa sea igual o inferior a un año. En consecuencia, todas las Empresas

comprendidas en el Convenio Colectivo vienen obligadas a confeccionar plantillas de su personal fijo, señalando el número de personas trabajadoras que comprende cada nivel funcional, con la separación y especificación de grupos y subgrupos. La plantilla se confeccionará cada año como máximo. Para controlar dichos porcentajes se constituye una Comisión Mixta Empresa-Personas Trabajadoras con las más amplias facultades que en derecho puedan existir y cuya composición será de una persona por cada Sindicato firmante del Convenio e igual número de representantes por parte de la representación empresarial. Las Empresas sujetas al presente Convenio están obligadas a proporcionar a la Comisión antes citada información escrita relacionada con el cumplimiento de este artículo. Ambas partes se obligan a reunirse en Comisión durante el primer trimestre del año con el fin de comprobar el cumplimiento de este precepto. CAPÍTULO IV Derechos y Deberes Laborales Básicos

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

La organización práctica del trabajo, con sujeción a este Convenio Colectivo Estatal y a la legislación vigente, es facultad de la Dirección de la Empresa. Sin merma de la autoridad que corresponde a la Dirección, los representantes de las personas trabajadoras tendrán funciones de información, orientación y propuesta en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente. La delegación de facultades directivas será comunicada, tanto a los que reciban la delegación de facultades, como a los que, después, serán destinatarios de las órdenes recibidas. La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales. La organización del trabajo comprende, entre otras, las siguientes facultades: a) La determinación y exigencia de una actividad y un rendimiento a cada persona trabajadora. b) La adjudicación a cada persona trabajadora del número de elementos o de la tarea necesaria que corresponda al rendimiento mínimo exigible. c) La fijación de normas de trabajo que garanticen la óptima realización de las tareas encomendadas, constanding por escrito. d) La exigencia de atención y cuidado de los medios materiales puestos a disposición para el desarrollo del trabajo, así como de las instalaciones y bienes análogos de la Empresa y de sus clientes. e) La movilidad y redistribución del personal de la Empresa, típicas de la actividad, mediante los cambios de puesto de trabajo, desplazamientos y traslados que exijan las necesidades organizativas, de acuerdo con las condiciones pactadas en este Convenio. En todo caso se respetará el nivel funcional y tal potestad no podrá repercutir en su perjuicio económico para la persona trabajadora afectada. f) La fijación de una fórmula de cálculo de la retribución clara y sencilla, facilitando su comprensión, incluso en los casos en que se aplique un sistema de remuneración con incentivos o primas. g) La realización de las modificaciones razonablemente exigibles en los métodos de trabajo y distribución del personal.

Artículo 21. Formación.

a) La formación de carácter obligatorio, incluidos los ejercicios de tiro, se retribuirá en los términos que se recogen en este artículo. De acuerdo con la normativa sectorial vigente (actualmente, el Reglamento de Seguridad Privada aprobado por Real Decreto 2364/1994 del 9 de diciembre (BOE de 10 de enero de 1995), modificado por Real Decreto 1123/2001 de 19 de octubre, es obligatorio para los vigilantes de seguridad, que prestan servicios con armas, realizar un ejercicio de tiro al semestre, y los demás que puedan prestar dichos servicios, por estar en posesión de las correspondientes licencias de armas, un ejercicio obligatorio al año, efectuando, en ambos casos, el número de disparos que se determine por el Ministerio del Interior. El tiempo invertido por el vigilante en la ejecución de estos ejercicios debe considerarse tiempo de trabajo si se realiza durante la jornada laboral y retribuirse de forma específica si la formación tiene lugar fuera de aquélla, formando parte de la actividad formativa obligatoria propia de la profesión de vigilante en sus distintas modalidades. Teniendo en cuenta que la duración y modalidad de los ejercicios de tiro varía sustancialmente de una localidad a otra, las empresas y las representaciones legales de las personas trabajadoras determinarán de mutuo acuerdo y en su ámbito de actuación, el tiempo que deba imputarse a la jornada ordinaria o extraordinaria, según corresponda, en cada Delegación de la Empresa. En todo caso, se respetarán los acuerdos preexistentes. b) Las partes firmantes se someten al subsistema de formación profesional continua, regulado en los términos previstos en la legislación vigente así como el desarrollo que se efectúe de los planes de formación sectoriales para la formación de las personas trabajadoras, comprometiéndose a realizar los actos necesarios para el fiel cumplimiento de ambos acuerdos. Queda facultada la Comisión Mixta o Paritaria sobre Formación Profesional Continua del Sector de Seguridad Privada, para desarrollar cuantas iniciativas sean necesarias y conducentes a la aplicación, de la normativa legal vigente en el ámbito temporal del Convenio. Cuando se efectúe la actividad formativa obligatoria, en cualquiera de sus modalidades, fuera de la jornada laboral se abonarán a la persona trabajadora las horas empleadas en ella a precio de su hora extraordinaria. Cuando, en este caso, deba la persona trabajadora desplazarse por sus propios medios, dicho desplazamiento será abonado en la forma prevista en los artículos 58 y 59. Las empresas, en virtud de la referida normativa, se someten al procedimiento en ella establecido, y deberán informar a los Representantes de las personas trabajadoras de los planes de formación profesional a realizar, bajo el objetivo general de la mejor adaptación de la empresa a las circunstancias del mercado.

Artículo 22. Confidencialidad Profesional.

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

Artículo 23. Uniformidad.

Las Empresas facilitarán cada dos años al personal de seguridad operativo habilitado, en sus distintas modalidades las siguientes prendas de uniforme: tres prendas superiores de verano, tres prendas superiores de invierno, una corbata –si procede–, dos chaquetillas o prendas similares, dos prendas inferiores de invierno y dos prendas inferiores de verano. Igualmente se facilitará cada año un par de zapatos. Asimismo, en función de la climatología, se facilitará, en casos de servicios en el exterior, las prendas de abrigo y de agua adecuadas. Las demás prendas de equipo se renovarán cuando se deterioren. En caso de fuerza mayor, debidamente probada, se sustituirán las prendas deterioradas por otras nuevas. Las prendas de uniforme a entregar al Guarda Rural serán en las mismas unidades que al Vigilante de Seguridad, añadiéndose aquellas otras distintivas exigidas por las disposiciones legales correspondientes. Las personas trabajadoras que presten servicios que requieran uniformidades especiales recibirán, en lugar de las prendas detalladas en el párrafo primero de este artículo, las idóneas para el desempeño de los mismos.

Artículo 24. Asistencia Jurídica.

Las Empresas afectadas por el presente Convenio, asumirán la asistencia legal de aquellas personas trabajadoras que, en calidad de acusadas o denunciantes, se vean incurso en procesos penales instruidos por ocasión de acciones realizadas en el cumplimiento de las funciones encomendadas por la Empresa, con independencia de que con posterioridad la persona trabajadora cause baja en la misma, y ello siempre que hayan comunicado tal situación en los cinco días hábiles siguientes a la recepción de la primera comunicación, y en todo caso, con una antelación mínima de 48 horas a la celebración de la actuación judicial que haya de practicarse. En caso de incumplimiento por parte de la empresa de las obligaciones aquí establecidas, la persona trabajadora tendrá derecho a repercutir a la empresa los honorarios del Abogado/a y Procurador/a –si fuera preceptiva su intervención– con los límites establecidos en los Criterios orientadores de Honorarios del Colegio Profesional correspondiente.

CAPÍTULO V
Prevención de Riesgos Laborales

Artículo 25. Reconocimiento Médico.

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

Artículo 26. Seguridad y salud en el trabajo.

Las partes firmantes consideran esencial proteger la seguridad y la salud de las personas trabajadoras frente a los riesgos derivados del trabajo mediante el establecimiento de políticas de prevención laboral eficaces y que sean fruto del necesario consenso entre ambas partes. En consecuencia, y a la luz de lo establecido en la legislación vigente, consideran prioritario promover la mejora de las condiciones de trabajo y continuar esforzándose en la mejora permanente de los niveles de formación e información del

personal en cuanto puede contribuir a la elevación del nivel de protección de la seguridad y la salud de las personas trabajadoras del sector. A este fin, se constituirán los Comités de Seguridad y Salud en el trabajo en las distintas Empresas de Seguridad, que tendrán las funciones y atribuciones contenidas en la citada legislación, a fin de dirimir aquellas cuestiones relativas a la Seguridad y Salud que puedan suscitarse con motivo de las actividades desarrolladas en las Empresas. A estos efectos, la Gestión Preventiva aludida deberá incluir, de manera no exhaustiva, los siguientes aspectos:

A) Vigilancia de la Salud: Conforme a lo establecido en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, las empresas garantizarán a sus personas trabajadoras la vigilancia periódica de su estado de salud, en función de los riesgos inherentes al trabajo. Los reconocimientos médicos serán de carácter voluntario, sin menoscabo de la realización de otros reconocimientos, con carácter obligatorio, y previo informe de los representantes de las personas trabajadoras, cuando existan disposiciones legales específicas, o cuando estos sean necesarios para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de las personas trabajadoras, o para verificar si el estado de salud de la persona trabajadora puede constituir un peligro para el mismo, para las demás personas trabajadoras, o para otras personas. La periodicidad de los reconocimientos médicos será de acuerdo con los protocolos médicos del Servicio de Prevención-Vigilancia de la salud, teniendo en cuenta el puesto de trabajo correspondiente. En razón de los servicios a prestar, cuando se aprecien comportamientos extraños de carácter psíquico y/o farmacológico, de especial intensidad y habitualidad; la Empresa, por propia iniciativa, a instancia de la persona trabajadora, o a la de la Representación de las Personas Trabajadoras, pondrá los medios necesarios para que aquella sea sometida a reconocimiento médico especial y específico, que contribuya a poder diagnosticar las causas y efectos y facilitar el tratamiento adecuado, obligándose a la persona trabajadora a colaborar con el equipo médico facultativo para cuantos reconocimientos, análisis y tratamientos sean necesarios. Durante el tiempo que duren los reconocimientos, análisis o tratamiento, la Empresa se obliga a abonar a la persona trabajadora el 100 % del salario, siempre que medie situación de I.T. Se concretará la protección de los trabajadores y trabajadoras especialmente sensibles, adoptando medidas técnicas u organizativas que garanticen su seguridad y salud. Para tal fin, las empresas estarán obligadas a facilitar un puesto de trabajo que se adapte a las circunstancias específicas de la persona trabajadora.

B) Protección a la maternidad: De conformidad a lo establecido en la Ley 39/1999, de conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, la empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a riesgos para su seguridad y salud o una posible repercusión sobre el embarazo y el período de lactancia. Dichas medidas se llevarán a cabo a través de una adaptación de las condiciones y de tiempo de trabajo de la trabajadora afectada, de acuerdo con los siguientes criterios:

1. La evaluación de los riesgos a que se refiere la normativa vigente de prevención de Riesgos Laborales deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las

trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquiera actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, la empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización del trabajo nocturno o del trabajo a turnos.

2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones del puesto de trabajo pudiesen influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los servicios médicos del Instituto Nacional de Seguridad Social o de las mutuas, con informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. La empresa deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos. C) Formación de delegados/as de prevención: Las empresas deberán proporcionar a los delegados/as de prevención un curso de formación suficiente relacionado con el desarrollo de sus funciones en esta materia, de 30 horas de duración. D) Coordinación de actividades empresariales: Conforme a lo establecido en la legislación vigente de Prevención de Riesgos Laborales, sobre coordinación de actividades empresariales en materia de prevención, las empresas de seguridad, que prestan sus servicios en centros de trabajo ajenos, deben recabar de los titulares de los mismos, la información y las instrucciones adecuadas, en relación con los riesgos existentes en el centro de trabajo y con las medidas de protección y prevención correspondientes, así como sobre las medidas de emergencia a aplicar, para su traslado a sus respectivas personas trabajadoras. Se constituirá una Comisión Mixta de Seguridad y Salud que estará formada por las organizaciones firmantes: un integrante por cada representación sindical e igual número total por cada representación empresarial y que tendrá por fin el análisis, estudio y propuestas de soluciones en materia de prevención de riesgos laborales en el marco sectorial. Además, en consonancia con lo pactado en los últimos Acuerdos para el Empleo y la Negociación Colectiva,, dicha Comisión recabará de las empresas sujetas al presente Convenio Colectivo la información estadística necesaria para analizar las causas del absentismo y establecer los criterios para reducirlo, definiendo en una futura negociación colectiva los mecanismos de seguimiento y, en su caso, medidas correctoras y de control para su reducción, así como el estudio de los complementos de la prestación pública por ITCC. CAPÍTULO VI Clasificación profesional y promoción en el trabajo

Artículo 27. Sistema de clasificación profesional.

Las clasificaciones del personal consignadas en el presente Convenio Colectivo son meramente enunciativas, no limitativas y no suponen la obligación de tener provistas todas las plazas y niveles funcionales enumerados, si las necesidades y volumen de la Empresa no lo requieren. En este aspecto será informada la representación de las personas trabajadoras. No son asimismo exhaustivos los distintos cometidos asignados a cada nivel funcional o especialidad, pues toda persona trabajadora incluida en el ámbito funcional de este Convenio está obligada a efectuar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores dentro de los generales cometidos de su competencia y sin menoscabo de su dignidad profesional. Desde el momento mismo en que una persona trabajadora realice las tareas específicas de un nivel funcional determinado y definido en el presente Convenio, habrá de ser remunerada, por lo menos, con el nivel retributivo que para tal nivel funcional se asigne, todo ello sin perjuicio de las normas reguladoras de los trabajos de nivel funcional superior o inferior.

Artículo 28. Clasificación General.

El personal que preste sus servicios en las Empresas comprendidas en este Convenio Colectivo se clasificará en los siguientes grupos profesionales: Grupo Profesional 1. Personal directivo, titulado y técnico. Grupo Profesional 2. Personal administrativo, técnico de oficinas y de ventas. Grupo Profesional 3. Personal de mandos intermedios. Grupo Profesional 4. Personal operativo. Grupo Profesional 5. Personal de seguridad mecánico-electrónica. Grupo Profesional 6. Personal de oficios varios. Grupo Profesional 7. Personal subalterno. Grupo profesional 1. Personal directivo, titulado y técnico. En este grupo se comprenden los siguientes niveles funcionales: a) Director/a General. b) Director/a Comercial. c) Director/a Administrativo/a. d) Director/a Técnico/a y/o de Operaciones. e) Director/a de Recursos Humanos/Director/a de Personal. f) Jefe/a de Personal. g) Jefe/a de Seguridad. h) Titulado/a de Postgrado/Máster (y antiguo Titulado superior). i) Titulado/a de grado (y antiguo Titulado medio). j) Técnico/a de prevención de grado superior. k) Delegado/a-Gerente. Grupo profesional 2. Personal Administrativo, técnico de oficina y ventas. En este grupo se comprenden los siguientes subgrupos profesionales: A) Administrativos/as. B) Técnicos/as y especialistas de oficina. C) Personal de Ventas. Estos subgrupos profesionales se dividen a su vez en los siguientes niveles funcionales: A) Administrativos/as. a) Jefe/a de primera. b) Jefe/a de segunda. c) Oficial de primera. d) Oficial de segunda. e) Azafato/a. f) Auxiliar. g) Telefonista. B) Técnicos/as y especialistas de oficina. a) Analista. b) Programador/a de ordenador. c) Operador/a-Grabador/a de Ordenador. d) Técnico/a de Recursos Humanos (Selección/Formación). e) Técnico/a de Prevención de grado medio. f) Delineante Proyectista. g) Delineante. C) Personal de Ventas. a) Jefe/a de Ventas. b) Técnico/a Comercial. c) Gestor/a de Clientes. d) Vendedor/a-Promotor/a. Grupo profesional 3. Personal de Mandos intermedios. En este grupo se comprenden los siguientes niveles funcionales: a) Jefe/a de Tráfico. b) Jefe/a de Vigilancia. c) Jefe/a de servicios. d) Jefe/a de Cámara o Tesorería de manipulado. e) Inspector/a (de vigilancia, de tráfico, de

servicios). f) Coordinador/a de servicios. g) Supervisor/a de CRA. h) Jefe/a de Turno. i) Coordinador/a de Departamento. Grupo profesional 4. Personal Operativo. En este grupo se comprenden los siguientes subgrupos profesionales: A) Habilitado. B) No Habilitado. Estos subgrupos profesionales se dividen a su vez en los siguientes niveles funcionales: A) Habilitado. a) Vigilante de Seguridad de Transporte-Conductor. b) Vigilante de Seguridad de Transporte de Explosivos-Conductor. c) Vigilante de Seguridad de Transporte. d) Vigilante de Seguridad de Transporte de Explosivos. e) Vigilante de Seguridad. f) Vigilante de Explosivos. g) Escolta. h) Guarda Rural (Pesca Marítima, Caza, etc.). B) No Habilitado. a) Contador/a-Pagador/a. b) Operador de Seguridad. Grupo profesional 5. Personal de Seguridad Mecánico-Eléctrica. Comprende los siguientes niveles funcionales: a) Encargado/a. b) Ayudante de Encargado/a. c) Revisor/a de Sistemas. d) Oficial de primera Seguridad Electrónica y Sistemas de Seguridad. e) Oficial de segunda Seguridad Electrónica y Sistemas de Seguridad. f) Oficial de tercera Seguridad Electrónica y Sistemas de Seguridad. g) Especialista. h) Operador/a de soporte técnico. Grupo profesional 6. Personal de Oficios Varios. Comprende los siguientes niveles funcionales: a) Oficial de Primera. b) Oficial de Segunda. c) Ayudante. d) Peón/a. Grupo profesional 7. Personal Subalterno. Comprende los siguientes niveles funcionales: a) Conductor/a. b) Ordenanza. c) Almacenero/a. d) Limpiador/a.

Artículo 29. Personal directivo, titulado y técnico.

a) Director/a General. Es quien, con la titulación adecuada o la experiencia idónea, asume la dirección y responsabilidad de la Empresa, programando y controlando el trabajo en todas sus fases. b) Director/a Comercial. Es quien, con la titulación adecuada o la experiencia idónea, asume la dirección y responsabilidad del área comercial de la empresa, en su más amplio sentido, planificando la política comercial de la empresa y controlando su implantación y cumplimiento. c) Director/a Administrativo/a. Es quien, con la titulación adecuada o la experiencia idónea, asume la dirección, de las funciones administrativas de la empresa, en su más amplio sentido, planificándola y controlando su implantación y cumplimiento. d) Director/a Técnico/a y/o de Operaciones. Es quien, con la titulación adecuada o la experiencia idónea, asume la dirección y responsabilidad de un departamento técnico o de operaciones de la Empresa, aplicando sus conocimientos a la ejecución de actividades precisas para el cumplimiento de los fines del departamento que dirige. e) Director/a de Recursos Humanos/Personal. Es quien, con la titulación adecuada o la experiencia idónea, asume la dirección y responsabilidad de las funciones relacionadas con la gestión de personal. f) Jefe/a de Personal. Es quien, con la titulación adecuada o la experiencia idónea, es responsable del reclutamiento, selección y admisión del personal y de la planificación, programación, control y administración del personal de la Empresa. g) Jefe/a de Seguridad. Es de quien dependen los servicios de seguridad y el personal operativo de la Empresa, siendo además el responsable de la preparación profesional del personal operativo habilitado. Debe contar con la habilitación exigida por el Ministerio del Interior. h) Titulado/a de Postgrado/Máster (y antiguo Titulado Superior): Es aquella persona trabajadora que, para el ejercicio de sus funciones, aplica los conocimientos

adquiridos a través de su Título de Postgrado/Máster. i) Titulado/a de Grado (y antiguo Titulado Medio): Es aquella persona trabajadora que, para el ejercicio de sus funciones, aplica los conocimientos adquiridos a través de su Título de Grado. j) Técnico/a de Prevención de Nivel Superior. Es el que desempeña las funciones de prevención, evaluación, planificación preventiva y otras a las que se refiere el artículo 37 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, debiendo poseer la formación a la que se refiere este precepto. k) Delegado/a-Gerente. Es la persona trabajadora que actúa como máximo representante de Empresa en un ámbito geográfico, funcional o en un área de negocio y asume las funciones de dirección, representación y organización en su ámbito de responsabilidad.

Artículo 30. Personal Administrativo.

A) Administrativos/as. a) Jefe/a de Primera. Es el/la responsable directo de una unidad administrativa de la Empresa. Pueden depender de él una o varias secciones administrativas. b) Jefe/a de Segunda. Es el/la responsable directo de una sección administrativa de la Empresa. c) Oficial de Primera. Es la persona trabajadora que actúa bajo las órdenes de un jefe/a y tiene a su cargo trabajos administrativos complejos y asume la responsabilidad de las tareas a su cargo que precisan análisis, cálculo, estudio y preparación para su ejecución. d) Oficial de Segunda. Es la persona trabajadora que, subordinada a un jefe/a, realiza con iniciativa y responsabilidad tareas administrativas y/o contables de carácter secundario que requieren conocimientos generales de la técnica administrativa. e) Azafato/a. Es la persona trabajadora encargada de, atender las solicitudes de información o de entrevistas y concertar las mismas. f) Auxiliar. Es la persona trabajadora que dedica su actividad a tareas y operaciones administrativas básicas y en general a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina. g) Telefonista. Es la persona trabajadora que tiene como principal misión estar al servicio y cuidado de una centralita telefónica pudiendo realizar tareas administrativas auxiliares. B) Técnicos/as y especialistas de oficina. a) Analista. Verifica análisis orgánicos de aplicaciones complejas para obtener la solución mecanizada de las mismas en cuanto se refiere a:

1. Cadena de operaciones a seguir.
2. Documentos a obtener.
3. Diseño de los mismos.
4. Ficheros a tratar: su definición.
5. Puesta a punto de las aplicaciones: – Creación de juegos de ensayo. – Enumeración de las anomalías que puedan producirse y definición de su tratamiento. – Colaboración al programa de las pruebas de «lógica» de cada programa. – Finalización de los expedientes de aplicaciones complejas. b) Programador/a de Ordenador. Le corresponde:
6. Estudiar los programas complejos definidos por los análisis, confeccionando organigramas detallados de tratamiento.
7. Redactar programas en el lenguaje de programación que le sea indicado.

8. Confeccionar juegos de ensayo, poner a punto los programas y completar los expedientes técnicos de los mismos.
9. Documentar el manual de consola. c) Operador/a-Grabador/a 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/a de Recursos Humanos (Formación y selección). El/la Técnico/a de Formación es aquella persona trabajadora que debidamente acreditada por el Ministerio del Interior imparte enseñanza en Centros de Formación para la actualización y adiestramiento del personal de seguridad privada. El/la técnico/a de Selección es aquella persona trabajadora que, con la formación suficiente, diseña y ejecuta los procesos de selección según los requerimientos de la Dirección de la que dependa. e) Técnico/a de Prevención de Nivel Intermedio. Es aquella persona trabajadora que, con la Formación prevista en la legislación vigente, realiza las funciones de prevención, evaluación, planificación preventiva y otras a que se refiere el artículo 36 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero. f) Delineante Proyectista. Es la persona trabajadora que, dentro de las especialidades propias de la sección en que se trabaje, con título adecuado o experiencia idónea, proyecta o detalla los trabajos del Técnico/a superior, a cuyas órdenes actúa. g) Delineante. Es el/la técnico/a que está capacitado/a para el desarrollo de proyectos sencillos, levantamiento o interpretación de planos y trabajos análogos. C) Personal de Ventas. a) Jefe/a de Ventas. Es la persona trabajadora que bajo el control e instrucción de la Dirección Comercial de la Empresa, está encargado y tiene la responsabilidad directa de la promoción comercial, captación y mantenimiento de clientes para la Empresa. b) Técnico comercial. Es la persona trabajadora que, bajo las órdenes de un superior, realiza para la Empresa funciones de prospección de mercado, promoción y venta de los productos y servicios de la empresa y se ocupa de la coordinación, en su caso, de vendedores y promotores. c) Gestor de Clientes. Es la persona trabajadora, con conocimientos técnicos y de gestión suficientes para el área en el que desarrolle su actividad, con dependencia del Directivo encargado de ésta, cuya misión es la atención de los requerimientos de uno o varios clientes, responsabilizándose de dar solución a cuantas cuestiones le sean planteadas, de forma directa o requiriendo la colaboración de otros departamentos. Además, detecta las necesidades del cliente y propone nuevas soluciones, participando de forma integral en su desarrollo. d) Vendedor/a-Promotor/a de Ventas. Es la persona trabajadora, afecta al Departamento Comercial de la Empresa, que realiza las funciones de prospección del mercado y la promoción y venta de sus productos y servicios, realizando los desplazamientos necesarios tanto para la captación de clientes, como para la atención a los mismos, una vez contratados.

Artículo 31. Personal de Mandos Intermedios.

a) Jefe/a de Tráfico. Es la persona trabajadora que, con la necesaria iniciativa y responsabilidad, tiene a su cargo la organización de los servicios de transporte y distribución de monedas y billetes, títulos-valores, joyas, metales preciosos, antigüedades, obras de arte u otros objetos contemplados en la legislación

vigente. Sus funciones principales son: – Planificar, optimizar y racionalizar las rutas de los vehículos con el objetivo de cumplir con los horarios de entrega y recogida comprometidos con los usuarios del servicio. – Distribuir y asignar a los vigilantes en las rutas. – Controlar la correcta prestación de los servicios, así como el adecuado estado de conservación y mantenimiento de los vehículos a su cargo. – Informar al Departamento de Seguridad sobre el estado de las habilitaciones, permisos y licencias exigidos al personal a su cargo. – Cumplir y hacer los procedimientos de seguridad y calidad en los servicios de transporte, así como fomentar las acciones de motivación, formación, y correcta atención tanto interna como externa. – Velar por la seguridad de las tripulaciones, facilitando su comunicación con la Base, dando el soporte necesario a la ruta. – Supervisar, en coordinación con el conductor, las posibles incidencias de la ruta programada o las paradas no previstas inicialmente. – Coordinar y dirigir al personal a su cargo adscrito al Departamento de Tráfico.

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

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

d) Jefe/a de Cámara o Tesorería de Manipulado. Es la persona trabajadora responsable de gestionar el sistema organizativo de la división de Gestión de Efectivo con el fin de coordinar y optimizar los medios de producción. Sus funciones principales son: – Planificar, controlar, orientar y dirigir al personal a su cargo, dedicado a las labores de contaje y procesado de efectivo. – Supervisar y dar conformidad a cualquier movimiento en el certificado que signifique quebranto, regularización, anulación de servicios y cualquier otro movimiento fuera de la operativa habitual. – Controlar la correcta prestación de los servicios, así como el adecuado estado de conservación y mantenimiento de la maquinaria y resto de bienes materiales asignados a la actividad de contaje y procesado. – Cumplir y hacer cumplir los procedimientos de seguridad, calidad y prevención de riesgos en las labores de contaje, procesado y custodia de efectivo, valores y bienes valiosos. – Es responsable de las entradas y salidas de la Cámara y el cuadro de saldos de clientes y la cámara en su conjunto.

e) Inspector/a. Es aquella persona trabajadora que tiene por misión verificar y comprobar el exacto cumplimiento de las funciones y obligaciones atribuidas a Vigilantes, Conductores/as y demás personas trabajadoras, dando cuenta inmediata al Jefe/a de Servicios correspondiente de cuantas incidencias observe en la prestación de los servicios, encargándose de velar por el cumplimiento de las normas y procedimientos aplicables al personal operativo, tomando las medidas de urgencia que estime oportunas, especialmente en casos de alteración del orden público, de tráfico o accidentes.

f) Coordinador/a de servicios. Es aquella persona trabajadora que, bajo las órdenes directas del/la Jefe/a de Servicios, tiene

como función la coordinación de uno o más servicios de la empresa, encargándose de la solución de las incidencias que puedan surgir para una mayor eficacia y cumplimiento de los objetivos de los mismos. g) Supervisor/a de CRA (Central Receptora de Alarmas). Es aquella persona trabajadora encargada de coordinar las funciones de los operadores/as de seguridad en la Central Receptora de Alarmas, resolver las dudas e incidencias que se produzcan en este servicio, así como las reclamaciones operativas del personal a su cargo. h) Jefe/a de Turno (Tráfico-Cámara). Es la persona trabajadora que, en dependencia directa del/la Jefe/a de Tráfico o del/la Jefe/a de Cámara, ejerce de forma delegada las funciones de éste/ésta y, en su ausencia, es el máximo responsable del Departamento de Tráfico o de Cámara. i) Coordinador/a de Departamento. Es la persona trabajadora que, en dependencia directa del/la Jefe/a de Turno y siguiendo las instrucciones de sus superiores, coordina y planifica una unidad o sección operativa autónoma.

Artículo 32. Personal Operativo.

A) Habilitado. A.1 Personal operativo habilitado adscrito a servicios de transporte de fondos: La tripulación de cada Vehículo Blindado está compuesta por un/una Vigilante de Seguridad de Transporte-Conductor y dos Vigilantes de Seguridad de Transporte. Los Vigilantes de Seguridad, que esporádicamente, realicen funciones de Vigilante de Transporte o de Vigilante Conductor, percibirán las mismas retribuciones que los que ostentan tales niveles funcionales, durante el tiempo que presten dichos servicios de transporte. a) Vigilante de Seguridad de Transporte-Conductor. Es el/la Vigilante de Seguridad que, estando en posesión de los adecuados permisos y licencias para realizar la actividad, y poseyendo los conocimientos mecánicos elementales en vehículos a motor, efectúa las siguientes funciones.

1. Conduce vehículos blindados.
2. Cuida del mantenimiento y conservación de los vehículos blindados. Asimismo, cuida de las tareas de limpieza de los mismos, dentro de las adecuadas instalaciones de la Empresa y con los medios idóneos o, en su defecto, en instalaciones del exterior, dentro de la jornada laboral.
3. Da, si se le exige, parte diario y por escrito del trayecto efectuado, incidencias del tráfico o paradas y del estado del vehículo.
4. Comprueba los niveles de mantenimiento del vehículo y el estado de los neumáticos, dando parte de las incidencias al/la Jefe/a de Tráfico o de Turno según corresponda.
5. Aquellas otras funciones complementarias a las que hace referencia el plus de actividad del personal de transporte de fondos. Al ostentar el nivel funcional de Vigilante de Seguridad, realizará las tareas propias del mismo, en la medida que sean compatibles con la conducción del vehículo blindado, pero especialmente mientras se realiza la parada de carga y descarga. b) Vigilante de Seguridad de Transporte. Es el/la Vigilante que, estando en posesión de los permisos y licencias exigidos para el desempeño de la actividad, lleva a cabo su labor de protección, custodia y transporte en el servicio de logística de seguridad de bienes y valores, desarrollando las siguientes funciones, para las que

previamente habrá sido formado específicamente, en caso de ser necesario:

6. Se hace responsable, a nivel de facturación, de los valores transportados desde el momento en que la mercancía le fuere asignada.
 7. Realiza la labor de carga y descarga de los fondos, valores y mercancía transportada, así como la entrega y recogida de cambio de las máquinas ingresadoras y automatismos de efectivo.
 8. La reposición, carga y descarga de los cajeros automáticos, así como las actividades complementarias que son necesarias e inherentes para completar y perfeccionar la actividad de la carga de los citados cajeros automáticos, como puede ser el verificar que una vez dispuesto el efectivo, se compruebe la operatividad del funcionamiento del propio cajero o evaluar, y en su caso, solventar pequeñas incidencias en la funcionalidad del dispositivo, que en ningún caso requieran de conocimientos especiales o del empleo de medios técnicos.
 9. Colabora con el/la Vigilante de Seguridad Conductor en las tareas de mantenimiento y limpieza del vehículo dentro de su jornada laboral.
 10. Aquellas otras funciones complementarias a las que hace referencia el plus de actividad de transporte de fondos. La carga y descarga se realizará de forma que los/las 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/la vigilante que, estando en posesión del adecuado permiso de conducir y con conocimientos mecánicos elementales, realizará las funciones propias de Transporte de explosivos, siéndole de aplicación las comunes que se refieren al V.S. de transporte conductor/a que se describen en el apdo. A.1 a), salvo a.1). b) Vigilante de Seguridad de Transporte de Explosivos: Es el/la vigilante que con las atribuciones de su cargo desarrolla su labor en el servicio de transporte y custodia de explosivos, estiba y desestiba de materias y objetos explosivos envasados, acondicionamiento de la carga en la caja del vehículo así como de la vigilancia permanente del mismo, así como las otras funciones complementarias a las que hace referencia el plus de actividad del personal de transporte de explosivos.
- A.3 Personal operativo adscrito a servicios de vigilancia: a) Vigilante de Seguridad. Es aquella persona trabajadora, que reuniendo cuantos requisitos exija la legislación vigente, realice las funciones descritas en la misma. Funciones de los/las Vigilantes de Seguridad. Las funciones que deberán desarrollar este personal operativo serán las siguientes:
11. Ejercer la vigilancia y protección de bienes muebles e inmuebles, así como la protección de las personas que puedan encontrarse en los mismos.
 12. Efectuar controles de identidad en el acceso o en el interior de inmuebles determinados, sin que en ningún caso puedan retener documentación personal.
 13. Evitar la comisión de actos delictivos o infracciones en relación con el objeto de su protección.

14. Poner inmediatamente a disposición de los miembros de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad a los delincuentes en relación con el objeto de su protección, así como los instrumentos, efectos y pruebas de los delitos, no pudiendo proceder al interrogatorio de aquéllos.
15. Efectuar la protección del almacenamiento, recuento, clasificación y transporte de dinero, valores y objetos valiosos.
16. Llevar a cabo, en relación con el funcionamiento de centrales de alarma, la prestación de servicios de respuesta de las alarmas que se produzcan, cuya realización no corresponda a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad. b) Vigilante de Explosivos. Es aquella persona trabajadora, que reuniendo cuantos requisitos exija la legislación vigente realice las funciones descritas en la misma. c) Escolta. Es aquella persona trabajadora, cuyas funciones consisten en el acompañamiento, defensa y protección de personas determinadas, impidiendo que sean objeto de agresiones o actos delictivos, siempre que estén debidamente facultados para dicha función de acuerdo con la legislación vigente. d) Guarda Rural (Pesca Marítima, Caza, etc.). Es aquella persona trabajadora que reuniendo cuantos requisitos exija la legislación vigente, realice las funciones descritas en la misma. Se entiende que los niveles funcionales de Vigilante de Seguridad Conductor, Vigilantes de Seguridad de Transporte y Vigilante de Seguridad son distintos en razón a las funciones que desempeñan y del salario y pluses que tienen establecidos, aunque son jerárquicamente del mismo rango, lo que se fundamenta legalmente en los artículos 20 e) y 28 de este Convenio Colectivo en concordancia con el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores. B) No habilitado. a) Contador/a-Pagador/a. Es la persona trabajadora cuya función fundamental consiste en el control, recepción, preparación, revisión y distribución de las remesas de valores, depósitos y efectivo, así como, en los casos precisos, de la verificación de los contenidos siguiendo en todos los casos los procedimientos e instrucciones marcadas a tal efecto por su inmediato superior desarrollando las siguientes funciones, para las que previamente habrá sido formado específicamente, en caso de ser necesario.
17. Realizar el conteo de las remesas asignadas aplicando la normativa de seguridad y procedimientos.
18. Preparación de remesas para los servicios programados de entrega por ruta.
19. Gestión, recepción y entregas de remesas (contenedores, sacas, bolsas... y cualquier otro material auxiliar inherente al servicio a prestar).
20. Gestión, mantenimiento y control sobre los materiales, herramientas y maquinarias asignadas para el desempeño y realización de los servicios.
21. Aquellas otras funciones complementarias a las que hace referencia el plus de actividad del personal de transporte de fondos. Si fuera Vigilante de Seguridad desempeñará, además, las tareas propias de su nivel funcional, pudiendo serle encomendada la dirección de las tareas de carga y descarga del vehículo blindado. b) Operador de Seguridad. Es la persona trabajadora, que con la acreditación que la Ley de Seguridad Privada le exija, presta los servicios de gestión de alarmas consistentes en la

recepción, verificación no personal y, en su caso, transmisión de las señales de alarma relativas a la seguridad y protección de personas y bienes a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad competentes, así como:

22. Cuidar del mantenimiento y conservación de los equipos electrónicos a su cargo.
23. Dar parte diario de las incidencias producidas durante su servicio, en el cual constará: a. La recepción de alarmas producidas durante el servicio. b. Comunicaciones de las recepciones de alarmas a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado.
24. Comprobar diariamente el correcto funcionamiento de los equipos electrónicos.
25. Ejecutar las órdenes previstas en la ley de seguridad privada respecto del funcionamiento de las centrales receptoras de alarmas, excepto las propias del Vigilante de Seguridad.

Artículo 33. Personal de Seguridad Mecánico-Eléctrica.

a) Encargado/a. Es la persona trabajadora que dirige los trabajos técnicos que le sean asignadas, ejerciendo funciones de mando y supervisión sobre el personal a sus órdenes. b) Ayudante de Encargado/a. Es la persona trabajadora que, bajo las órdenes directas del/la Encargado/a, ejerce de forma delegada las funciones de mando sobre el personal a sus órdenes, y se responsabiliza de la debida ejecución práctica de los trabajos. c) Revisor/a de Sistemas. Es aquella persona trabajadora que, con conocimientos teóricos y prácticos en materia de sistemas de alarma y seguridad, tiene como misión principal entre otras, la de inspeccionar el funcionamiento, conservación, reparación, renovación y asesoramiento sobre dichos sistemas y mecanismos. d) Oficial de Primera. Seguridad Electrónica y Sistemas de Seguridad. Es la persona trabajadora que con la acreditación prevista en la normativa de seguridad vigente, y teniendo adquirida una alta cualificación, realiza con iniciativa y responsabilidad todas las tareas inherentes a las funciones encomendadas a esta actividad, que desempeña en distintos lugares de trabajo en los términos establecidos en el artículo 58. e) Oficial de Segunda. Seguridad Electrónica y Sistemas de Seguridad. Es la persona trabajadora que con la acreditación prevista en la normativa de seguridad vigente, realiza con iniciativa y responsabilidad todas las tareas inherentes a las funciones encomendadas a esta actividad, que desempeña en distintos lugares de trabajo en los términos establecidos en el artículo 58. f) Oficial de Tercera. Seguridad Electrónica y Sistemas de Seguridad. Es la persona trabajadora que, con la acreditación prevista en la normativa de seguridad vigente, realiza todas las tareas inherentes a las funciones encomendadas a esta actividad, bajo supervisión, que desempeña en distintos lugares de trabajo en los términos establecidos en el artículo 58. La persona trabajadora que haya permanecido en el nivel funcional de Oficial de Tercera durante un período mínimo de tres años, promocionará automáticamente al nivel funcional de Oficial de Segunda. g) Especialista. Es la persona trabajadora que con la capacitación necesaria para la realización de los trabajos de una especialidad determinada, realiza con responsabilidad todas las tareas inherentes a dicha especialidad, que desempeña en distintos lugares de trabajo en los términos establecidos en el artículo 58. h) Operador/a

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

Artículo 34. Personal de Oficios Varios.

a) Oficial. Es la persona trabajadora que con la capacitación necesaria para la realización de los trabajos de un oficio determinado, realiza con responsabilidad todas las tareas inherentes al mismo. b) Ayudante. Es la persona trabajadora que bajo supervisión de un oficial, realiza las tareas auxiliares de un oficio. c) Peón/a. Es la persona trabajadora encargada de realizar tareas básicas para cuya ejecución se requiere únicamente la aportación de esfuerzo y atención, sin la exigencia de práctica operativa alguna.

Artículo 35. Personal Subalterno.

a) Conductor/a. Es aquella persona trabajadora 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 la persona trabajadora a la 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/a. Es la persona trabajadora encargada de facilitar los pedidos del personal al almacén llevando el control de sus existencias. d) Limpiador-Limpiadora. Es la persona trabajadora que se ocupa de la limpieza y mantenimiento de las instalaciones del centro y dependencia de la Empresa.

Artículo 36. Movilidad entre niveles funcionales del mismo grupo profesional.

Con las mismas limitaciones del artículo 39.1 del Estatuto de los Trabajadores, las Empresas, en caso de necesidad, podrán requerir de sus trabajadores la realización de trabajos de nivel funcional superior con el salario que corresponda al nuevo nivel funcional, reintegrándose a su antiguo puesto cuando cese la causa del cambio. Este cambio no podrá tener una duración superior a 891 horas en un periodo de 12 meses. A tal efecto, en el supuesto de superarse dicho plazo la persona trabajadora consolidará el salario de dicho nivel funcional a partir de ese momento, sin que ello suponga necesariamente la creación de un puesto de trabajo de ese nivel funcional. Estas consolidaciones no son aplicables a los casos de sustitución por incapacidad temporal o licencia, en cuyos casos la realización de trabajos de nivel funcional superior cesará en el momento en que se reincorpore a su puesto de trabajo al sustituido. La persona trabajadora que realice por motivos de auténtica necesidad funciones de nivel funcional inferior a la suya conservará el salario de su nivel funcional. Esta situación no podrá ser superior a tres meses de duración. Las Empresas evitarán reiterar que la realización de trabajos de inferior nivel funcional recaiga en una misma persona trabajadora. Si el cambio de destino para el desempeño de trabajos de nivel funcional inferior tuviera su origen en la petición de la persona trabajadora, se asignará a ésta la

retribución que corresponda al trabajo efectivamente realizado. Procurarán las Empresas que los servicios especiales, ordinariamente mejor retribuidos, sean de carácter rotativo entre los/las aspirantes al desempeño de los mismos. A efectos interpretativos se entiende que la referencia a nivel funcional superior o inferior efectuada en este artículo se hace en relación a las retribuciones comprendidas en el anexo salarial de este Convenio. Cuando el cambio de funciones, tanto superiores como inferiores, afecte a personas trabajadoras no correspondientes al grupo profesional solo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen, siendo de aplicación en tal supuesto lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 37. Anticipación al cambio y desarrollo de una carrera profesional.

Desde el convencimiento de la importancia de acometer la necesaria anticipación al cambio en el sector, las partes firmantes se comprometen a analizar conjuntamente la incorporación de las acciones formativas en el ámbito del Convenio Colectivo y, en particular, en el subsistema de formación profesional continua al que remite el artículo 21 b) del mismo, que permitan la incorporación de nuevas competencias para las personas trabajadoras que faciliten la adaptación a las nuevas tecnologías y las modalidades operativas que reemplacen progresivamente la prestación tradicional de los servicios de la vigilancia, creando a tales efectos una Comisión específica que deberá constituirse en un plazo no superior a tres meses tras la publicación del Convenio Colectivo. Con el objetivo de dotar a la Empresa de unos medios humanos mejor capacitados para hacer frente a los cambios esperados, potenciando con dicho fin aquellas competencias profesionales que permitan que su trabajo se desarrolle de forma más eficiente, en la medida que las necesidades de la empresa y la normativa laboral y administrativa aplicable así lo permitan, las empresas harán sus mejores esfuerzos para favorecer el desarrollo profesional de las personas trabajadoras, primando de esta manera y en la medida de la posible su promoción. CAPÍTULO VII Retribuciones

Artículo 38. Disposición General.

Las retribuciones del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo estarán constituidas por el salario base y los complementos del mismo y corresponde a la jornada normal a que se refiere el artículo 52 del presente Convenio. El pago del salario se efectuará por meses vencidos de tal forma que, dentro de los tres primeros días hábiles y, en todo caso, dentro de los cinco primeros días naturales de cada mes, la persona trabajadora tenga a su disposición el importe íntegro neto del mismo. No obstante, los complementos variables establecidos en el Convenio Colectivo se abonarán en la nómina del mes siguiente al que se haya devengado, y su promedio en vacaciones se abonará en la nómina del mes siguiente al que se disfruten. El recibo de salarios incluirá todos los conceptos retributivos incluyendo, expresamente, en su caso, el desglose de los valores unitarios que corresponda.

Artículo 39. Anticipos.

La persona trabajadora tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta, por el trabajo ya realizado, sin que pueda exceder del 90 por ciento del importe de su retribución total mensual de las tablas de retribución del anexo más la antigüedad y del 90 % del importe de las pagas extraordinarias ya devengadas y no abonadas, en un plazo máximo de cuatro días hábiles desde la solicitud.

Artículo 40. Estructura salarial y otras retribuciones.

La estructura económica que pasarán a tener las retribuciones desde la entrada en vigor, del presente Convenio será la siguiente: a) Sueldo base. b) Complementos:

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

Artículo 41. Sueldo base.

Se entenderá por sueldo base la retribución correspondiente, en cada uno de los niveles funcionales a una actividad normal, durante la jornada de trabajo fijada en este Convenio. El sueldo base se considerará siempre referido a la jornada legal establecida en este Convenio. Si por acuerdo particular de la Empresa con sus personas trabajadoras se trabajara la jornada con horario restringido, el sueldo base será divisible por horas, abonándose el que corresponda, que en ningún caso podrá ser inferior al correspondiente a cuatro horas.

Artículo 42. Complemento personal de antigüedad.

Todas las personas trabajadoras, sin excepción de niveles funcionales, disfrutarán además de su sueldo, aumentos por años de servicio, de acuerdo con el siguiente régimen de devengo del Complemento Personal de Antigüedad, establecido por las siguientes normas: a) Los Trienios devengados hasta el 31 de diciembre de 1996 se mantienen en las cuantías que se relacionan a continuación, sin que experimenten en el futuro incremento económico alguno y se aplican de acuerdo con el nivel funcional que tuviera la persona trabajadora a la fecha final de la maduración del trienio antes del 31 de diciembre de 1996. Los valores correspondientes a trienios figuran en el apartado 1 del anexo 2. b) Desde el 1 de enero de 1997 los aumentos a que hubiere lugar por este concepto de Complemento de Antigüedad consisten en

Quinquenios, comenzándose a devengar desde el primer día del mes en que se cumple el quinquenio. Los valores correspondientes a quinquenios figuran en el apartado 2 del anexo 2. c) La acumulación de los incrementos salariales por antigüedad que resultaren aplicables en régimen tanto de trienios como quinquenios, no podrán en ningún caso, suponer más del 10 % del Salario Base a los 5 años, del 25 % a los 15 años, del 40 % a los 20 años y del 60 %, como máximo, a los 25 o más años.

Artículo 43. Complementos de puesto de trabajo.

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

1. Los/las Vigilantes de Seguridad de Transporte y de Explosivos Conductores, Vigilantes de Seguridad de Transporte y Transporte de Explosivos y Vigilantes de Explosivos, percibirán mensualmente, por este concepto, los importes que figuran en las tablas de retribuciones del anexo de este Convenio. El importe del plus de peligrosidad para los/las Vigilantes de Seguridad de Transporte Conductor y Vigilante de Seguridad de Transporte figura en el anexo 1. El importe del Plus de Peligrosidad para los/las Vigilantes de Seguridad de Transporte de Explosivos-Conductor, Vigilantes de Seguridad de Transporte de Explosivos figura en el anexo 1. El/la Vigilante de Seguridad de Explosivos, percibirá por este concepto la cuantía establecida en el anexo 1.
2. Los/las Vigilantes de Seguridad de Vigilancia cuando realicen servicio con arma de fuego reglamentaria percibirán las cuantías establecidas en el apartado 3 del anexo 2.
3. Sin perjuicio de la naturaleza del plus de peligrosidad como plus funcional, se garantiza a todos/as los/las vigilantes de seguridad del servicio de vigilancia que realicen servicios sin arma la percepción de un plus de peligrosidad mínimo equivalente a las cuantías reflejadas en el anexo 1, abonables también en pagas extraordinarias y vacaciones. En el caso de que realizaran parte o la totalidad del servicio con arma, percibirán el importe correspondiente a las horas realizadas con arma, siempre y cuando esta cantidad mensual superara los importes mínimos garantizados previstos en el párrafo precedente, quedando éstos subsumidos en dicha cantidad mensual. Es decir, percibirá el mayor importe de las dos cuantías, nunca la suma de ambas. Los importes del plus de peligrosidad señalados en este apartado letra a) puntos 2 y 3, podrán ser abonados por las empresas en once pagas, incluyéndose en las mismas las partes proporcionales de pagas extraordinarias y vacaciones. b) Plus escolta. El personal descrito en el artículo 32 A.3 c), cuando realice las funciones establecidas en el citado precepto, percibirá, como mínimo por tal concepto, las cantidades mensuales o por hora efectiva previstas en el apartado 4 del anexo 2, como complemento. c) Plus de Actividad. Dicho plus se abonará a las personas trabajadoras de los niveles funcionales a los cuales se les hace figurar en el anexo del presente Convenio, con las siguientes condiciones particulares para los niveles funcionales que a continuación se

detallan:

4. Personal de Transporte de Fondos (Vigilante de Seguridad de Transporte-Conductor y Vigilante de Seguridad de Transporte): El plus de actividad queda fijado en las cuantías establecidas en el anexo 1. Este plus compensa las actividades del sector del transporte de fondos en lo que se refiere a cajas de transferencia, cajeros automáticos, centros comerciales, gestión informática de las rutas y de la metodología de atención al cliente, las modificaciones en la actividad derivada de la supresión de sucursales del Banco de España y la creación de las S.D.A.
5. Contadores/as-pagadores/as. En relación con los/as contadores/as-pagadores/as, el plus de actividad en compensación de las actividades que afectan a este nivel funcional, será abonable en pagas extraordinarias y vacaciones y se fija en las cuantías establecidas en el anexo 1.
6. En relación con el resto de niveles funcionales, el plus de actividad corresponderá igualmente 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 a la persona trabajadora que, además de realizar las tareas propias de su nivel funcional, desarrolla una labor de coordinación, distribuyendo el trabajo e indicando cómo realizarlo, confeccionando los partes oportunos, anomalías o incidencias que se produzcan en los servicios en ausencia del Inspector/a u otro Jefe/a, teniendo la responsabilidad de un equipo de personas. El personal que ejerza funciones de responsable de equipo percibirá un plus por tal concepto, de un diez por ciento del sueldo base establecido en este Convenio, que corresponda a su nivel funcional, en tanto las tenga asignadas y las realice. Explicación para un/una vigilante de seguridad que ejerza las funciones de jefe/a de equipo: Percibirá el 10 % del salario base correspondiente a cada hora de trabajo de acuerdo con lo establecido en el apartado 5 del anexo 2. resultado de dividir el salario base mensual establecida en el anexo 1: entre la jornada mensual: 162 horas y aplicar al resultado el 10 %, por cada hora que se encuentre realizando dichas funciones. Durante el mes de vacaciones percibirá el promedio de lo percibido como responsable de equipo en los doce meses anteriores en los términos del artículo 57.2 del Convenio. El plus de responsable no forma parte de las retribuciones a percibir en las pagas extraordinarias. e) Pluses aeroportuarios. Los/las Vigilantes de Seguridad que realicen servicios en instalaciones aeroportuarias en el marco de contratos adjudicados mediante concurso público directamente por AENA o entidad pública o privada que en su día la pueda sustituir, percibirán, en el caso de concurrir las circunstancias exigibles en cada uno de los supuestos, los siguientes complementos salariales: plus aeropuerto, plus de radioscopia aeroportuaria, plus filtro rotación y, en su caso, plus de productividad/variable.
7. Plus aeropuerto. El/la vigilante de seguridad que preste sus servicios en las instalaciones de estos aeropuertos percibirá como complemento de tal puesto de trabajo, y mientras realice el mismo, la cantidad establecida en el apartado 6 del anexo 2. por hora efectiva de trabajo. Se exigirá, como requisito para acceder a estos servicios, que la persona trabajadora acredite haber realizado y

aprobado previamente, mediante la obtención del certificado correspondiente (actualmente C1), el curso de especialización establecido en cada momento por la normativa aplicable, sin el que no podrá, en ningún caso, desempeñar el citado servicio, siendo igualmente necesario realizar y aprobar cuantas pruebas pudieran establecerse de forma obligatoria. Por tanto, la pérdida del certificado implicará la imposibilidad de prestar servicios en dicho puesto de trabajo y, en consecuencia, el devengo del citado complemento, hasta que se vuelva a obtener el certificado necesario.

8. Plus de radioscopia aeroportuaria. El/la 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, y mientras realice el mismo, la cantidad establecida en el apartado 7 del anexo 2 por hora efectiva de trabajo. Se exigirá, como requisito para acceder a estos servicios, que la persona trabajadora acredite haber realizado y aprobado previamente, mediante la obtención del certificado correspondiente (actualmente C2), el curso de especialización establecido en cada momento por la normativa aplicable, sin el que no podrá, en ningún caso, desempeñar el citado servicio, siendo igualmente necesario superar tanto las evaluaciones cuatrimestrales como el reciclaje semestral, o cualquier otro que se determine de forma obligatoria. Por tanto, la pérdida del certificado implicará la imposibilidad de prestar servicios en dicho puesto de trabajo y, en consecuencia, el devengo del citado complemento, hasta que se vuelva a obtener el certificado necesario. Este Plus se extenderá en las condiciones pactadas en este apartado a las personas trabajadoras que durante su jornada diaria estén en el puesto de radioscopia aeroportuaria en el desempeño de sus servicios en el área de carga y correo aéreo en las instalaciones aeroportuarias, con independencia de que dicha radioscopia esté continuamente en funcionamiento exigiéndose, como requisito para acceder a estos servicios, que la persona trabajadora acredite haber realizado y aprobado previamente, mediante la obtención del certificado correspondiente (actualmente C3b), el curso de especialización establecido en cada momento por la normativa aplicable, sin el que no podrá, en ningún caso, desempeñar el citado servicio, siendo igualmente necesario superar tanto las evaluaciones cuatrimestrales como el reciclaje semestral, o cualquier otro que se determine de forma obligatoria, implicando, por tanto, la pérdida del certificado la imposibilidad de prestar servicios en dicho puesto de trabajo y, en consecuencia, el devengo del citado complemento, hasta que se vuelva a obtener el certificado necesario. Será de aplicación lo dispuesto en el número 6 de la letra e) del artículo 43. En todo caso, se estará a lo establecido y regulado en la disposición transitoria segunda.
9. Plus filtro rotación. El/la vigilante de seguridad que preste sus servicios en los filtros de estos aeropuertos, de pasajeros y/o personas trabajadoras, devengará como complemento de tal puesto de trabajo, mientras realice el mismo, la cantidad establecida en el apartado 8 del anexo 2 por hora efectiva de trabajo. Este complemento retribuye las especiales características que concurren en la prestación de servicio en un filtro aeroportuario, en concreto, la necesidad de garantizar la rotación en

el puesto de radioscopia y la especial atención exigida en el acceso a las zonas aeroportuarias restringidas. Se entiende por filtro aeroportuario el control de seguridad e inspecciones que deben pasar todos los pasajeros que acceden a la zona de embarque, así como en el control de seguridad e inspecciones que debe pasar el personal que preste servicios en el aeropuerto y los vehículos que accedan a la zona restringida del mismo, siempre y cuando dichos controles en los que se produce rotación impliquen el empleo de radioscopia aeroportuaria. Se exigirá, como requisito para acceder a estos servicios, que la persona trabajadora acredite haber realizado y aprobado previamente, mediante la obtención del certificado correspondiente (actualmente C2), el curso de especialización establecido en cada momento por la normativa aplicable, sin el que no podrá, en ningún caso, desempeñar el citado servicio, siendo igualmente necesario superar las evaluaciones cuatrimestrales y superar el reciclaje semestral, o cualquier otro que se determine de forma obligatoria. Por tanto, la pérdida del certificado implicará la imposibilidad de prestar servicios en dicho puesto de trabajo y, en consecuencia, el devengo del citado complemento, hasta que se vuelva a obtener el certificado necesario.

10. Limitación a los importes devengados por los apartados 2 y 3. La suma de los importes a percibir por los conceptos regulados en los apartados 2 y 3 de la presente letra e) de este artículo, por la jornada ordinaria mensual contratada, en ningún caso podrá exceder del importe correspondiente a la percepción completa del concepto regulado en el apartado 2 por la jornada ordinaria mensual contratada.
11. Plus de productividad/variable. Las empresas establecerán un sistema de retribución variable que irá ligado al cumplimiento de los objetivos de excelencia en la seguridad y trato al pasajero que el cliente AENA pueda fijar en cada uno de los expedientes de licitación, en los términos específicos en cada Pliego de Condiciones, dada la distinta tipología y características de los mismos y que, en todo caso, se circunscribirán exclusivamente a los filtros. En dichos supuestos, la posible retribución variable estará configurada por la empresa, previa consulta con la Representación Legal de las Personas Trabajadoras, en base a criterios colectivos e individuales vinculados a dichos objetivos/resultados de calidad y entrará en vigor en la fecha que en cada caso se establezca.
12. Principio de absorción y compensación. En virtud de lo establecido en el artículo 9 de este Convenio, serán de aplicación los principios de absorción y compensación entre conceptos salariales ya existentes y cuya aplicación obedezca a una análoga razón de ser a los pluses contenidos en el presente apartado e). f) Plus de Radioscopia Básica. El/la Vigilante de Seguridad que utilice la radioscopia en puestos de trabajo que no sean instalaciones aeroportuarias percibirá como complemento de tal puesto de trabajo la cantidad establecida en el apartado 9 del anexo 2 por hora efectiva de trabajo, mientras realice aquel servicio. g) Plus de Trabajo Nocturno. Se fija un plus de Trabajo Nocturno por hora trabajada. De acuerdo con el artículo 52 del presente Convenio Colectivo, se entenderá por trabajo nocturno el

comprendido entre las veintidós horas y las seis horas del día siguiente. Si las horas trabajadas en jornada nocturna fueran de cuatro o más horas, se abonará el plus correspondiente a la jornada trabajada, con máximo de ocho horas. Cada hora nocturna trabajada se abonará, de acuerdo con cada nivel funcional, con arreglo a lo establecido en el apartado 10 del anexo segundo: 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 estas personas trabajadoras un Plus por hora efectiva trabajada durante los sábados, domingos y festivos las cuantías establecidas en el apartado 11 del anexo 2. 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 aquellas personas trabajadoras que hayan sido contratados expresamente para trabajar en dichos días (Ej. Contratos a Tiempo Parcial para fines de semana). A los efectos de los días festivos, se tendrán en cuenta los nacionales, autonómicos y locales señalados para cada año, correspondientes al lugar de trabajo donde el/la vigilante de seguridad de vigilancia preste el servicio, independientemente del centro de trabajo donde esté dado de alta. i) Plus de Residencia de Ceuta y Melilla. Se abonará un Plus de Residencia equivalente al 25 % del Salario Base de su nivel funcional a las personas trabajadoras que residan en las provincias de Ceuta y Melilla. Dicho plus no será abonable en las gratificaciones extraordinarias de Navidad, Julio y Marzo, y no podrá ser absorbido o compensado, total o parcialmente, sino con otra percepción de la misma naturaleza e igual finalidad, todo ello de acuerdo con lo dispuesto en la O.M. de 20 de marzo de 1975.

Artículo 44. Complemento de cantidad o calidad de trabajo, Horas extraordinarias.

a) Horas Extraordinarias. Respecto a las horas extraordinarias se estará a lo dispuesto en el artículo 53 del presente Convenio Colectivo y en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores. b) Pluses de Noche Buena y Noche Vieja. Las personas trabajadoras que realicen su jornada laboral en la noche del 24 al 25 de diciembre, así como la noche del 31 de diciembre al 1 de enero, percibirán una compensación económica establecida en el apartado 12 del anexo 2, o en su defecto, a opción de la persona trabajadora, de un día de descanso compensatorio, cuando así lo permita el servicio.

Artículo 45. Complemento de vencimiento superior al mes.

1. Gratificación de Julio y Navidad.-El personal al servicio de las Empresas de Seguridad percibirá dos gratificaciones extraordinarias con los devengos y fechas de pago siguientes: 1.1 Gratificación de julio: Se devengará del 1 de julio al 30 de junio. Independientemente de la finalización de su devengo, el pago se realizará entre el 13 y el 15 de julio. El importe de esta gratificación será de una mensualidad de la columna de «total» correspondiente al anexo salarial, incluyendo el complemento personal de Antigüedad, así como la parte proporcional del Plus de Peligrosidad correspondiente al tiempo trabajado con armas durante su devengo, pero con exclusión de los pluses de transporte y vestuario.

Se abonará de acuerdo con lo devengado en su período de generación. 1.2 Gratificación de Navidad: Se devengará del 1 de enero al 31 de diciembre. Independientemente de la finalización de su devengo, el pago se realizará entre el 13 y el 15 de diciembre. El importe de esta gratificación será de una mensualidad de la columna de «total» correspondiente al anexo salarial, incluyendo el complemento personal de Antigüedad, así como la parte proporcional del Plus de Peligrosidad correspondiente al tiempo trabajado con armas durante su devengo, pero con exclusión de los pluses de transporte y vestuario. Se abonará de acuerdo con lo devengado en su período de generación. El personal que hubiere ingresado en el transcurso del año o cesare durante el mismo, percibirá las gratificaciones extraordinarias aludidas, prorrateando su importe en relación con el tiempo trabajado.

2. Gratificación de Marzo: Todas las personas trabajadoras de las Empresas de Seguridad sujetas a este Convenio, cualquiera que sea la modalidad de su contrato de trabajo, tendrá el derecho al percibo de una paga en marzo. El importe de esta gratificación será de una mensualidad de la columna de «total» correspondiente al anexo salarial, incluyendo el complemento personal de Antigüedad, así como la parte proporcional del Plus de Peligrosidad correspondiente al tiempo trabajado con armas durante su devengo, pero con exclusión de los pluses de transporte y vestuario. Se abonará de acuerdo con lo devengado en su período de generación. Esta gratificación se devengará anualmente del 1 de enero al 31 de diciembre, y se abonará, por años vencidos, entre el 13 y el 15 de marzo del año siguiente. Las personas trabajadoras que al 31 de diciembre lleven menos de un año al servicio de la empresa o que cesen durante el año, tendrán derecho igualmente a percibir la parte proporcional correspondiente al tiempo trabajado, ya que su devengo se computará por años naturales.
3. Prorratio de Pagas: Las anteriores gratificaciones extraordinarias se podrán prorratear en doce mensualidades, previo acuerdo de la persona trabajadora y la empresa.

Artículo 46. Indemnizaciones o Suplidos.

a) Plus de Distancia y Transporte. Se establece como compensación a los gastos de desplazamiento y medios de transporte dentro de la localidad, así como desde el domicilio al lugar de trabajo y su regreso. Su cuantía, en cómputo anual, será la cuantía establecida en el apartado 13 del anexo 2, y redistribuida en doce mensualidades, según se establece en la columna correspondiente del anexo salarial. b) Plus de Mantenimiento de Vestuario. Se establece como compensación de gastos que obligatoriamente correrán a cargo de la persona trabajadora, por limpieza y conservación del vestuario, calzado, correaes, y demás prendas que componen su uniformidad, considerándose a estos efectos, como indemnización por mantenimiento de vestuario. Su cuantía, según nivel funcional, en cómputo anual, y redistribuida en doce mensualidades, se establece en la columna correspondiente en el anexo salarial, que forma parte de este convenio, ascendiendo a las cuantías anuales establecidas en el apartado 14 del anexo 2.

Artículo 47. Cuantía de las Retribuciones.

De acuerdo con la vigencia de este Convenio, las partes han acordado un incremento retributivo equivalente a un 3 % en 2026, un 3,5 % en 2027 un 4 % en 2028, un 4 % en 2029 y un 4,5 % en 2030 en todos los conceptos. Estos incrementos quedan reflejados en las cuantías establecidas en las tablas salariales que se insertan en el anexo salarial del presente convenio colectivo. CAPÍTULO VIII Prestaciones sociales

Artículo 48. Seguro colectivo de accidentes.

Las Empresas afectadas por este Convenio Colectivo suscribirán pólizas de seguro colectivo a favor de todos y cada uno de sus personas trabajadoras por un capital establecido en el apartado 15 del anexo 2 por muerte y por incapacidad permanente total, absoluta y gran incapacidad, derivadas de accidentes sea o no laboral, excepto los producidos en competiciones deportivas oficiales de vehículo de motor. Su efecto cubrirá las veinticuatro horas del día y durante todo el año. Los capitales entrarán en vigor a partir del día 1 de enero de 2023. Las empresas estarán obligadas a hacer entrega de una copia de la póliza a los representantes de las personas trabajadoras que así lo soliciten, a los efectos de conocer los riesgos cubiertos y la cuantía de la misma.

Artículo 49. Póliza de Responsabilidad Civil.

Las Empresas adscritas al presente Convenio vendrán obligadas a suscribir Póliza de Seguro de Responsabilidad Civil por importe, de al menos el importe establecido en el apartado 16 del anexo 2 con los efectos y consecuencias comprendidas en la Ley del Contrato de Seguro.

Artículo 50. Ayudas a descendientes de primer grado y cónyuge con discapacidad.

Las Empresas abonarán a las personas trabajadoras con hijos/as con discapacidad a su cargo la cantidad mensual establecida en el apartado 17 del anexo 2 por hijo/a de esta condición como complemento a la prestación que la Seguridad Social le tenga reconocida en concepto de ayuda para personas con discapacidad, entendiéndose como tales los así definidos en la legislación aplicable. Asimismo, recibirán la cuantía establecida en el anterior párrafo, en aquellos supuestos en los que el cónyuge de la persona trabajadora tenga derecho a una prestación pública como consecuencia de una discapacidad del 65 % o superior. La cuantía acreditada de la prestación será abonada por la Empresa en la que la persona trabajadora preste sus servicios en proporción al número de días trabajados en el mes.

Artículo 51. Compensaciones en los supuestos de incapacidad temporal.

a) Incapacidad Temporal en caso de accidente laboral: Las Empresas complementarán hasta el 100 % de la tabla de retribuciones del anexo, incluida la antigüedad, más la parte correspondiente al plus de peligrosidad, en su caso, sin que suponga merma del importe que pudiese corresponder en las pagas extraordinarias. En el caso de que la prestación reglamentaria de la Seguridad Social sea mayor, se percibirá ésta. Además de los actualmente considerados como tales, también se incluyen los producidos

durante las prácticas de tiro y/o de gimnasio, siempre que sean realizados por mandato legal u orden expresa de la Empresa. b) Incapacidad Temporal en caso de enfermedad o accidente no laboral. Las empresas complementarán hasta los porcentajes de la base de cotización por contingencias comunes, que se indican en cada uno de los tramos siguientes: b.1) Del día 1 al 3, por una sola vez al año, el 50 % de la base de cotización. b.2) Del día 4 al 20, por un máximo de dos veces al año, hasta el 80 % de la base de cotización. b.3) Del día 21 al 40, hasta el 100 % de la base de cotización. b.4) Del 41 al 60, hasta el 90 % de la base de cotización. b.5) Del 61 al 90, hasta el 80 % de la base de cotización. b.6) Del 91 al 100, hasta el 80 % de la base de cotización, siempre que no haya sufrido otro proceso de incapacidad temporal en los doce meses anteriores al inicio del proceso. En caso contrario, se procederá como esté legislado. b.7) Del 101 en adelante, si procede, como está legislado. Las Empresas complementarán la prestación reglamentaria en el supuesto de hospitalización: Se cobrará el 100 % de la base cotizable, desde la fecha de su hospitalización, durante 40 días máximo, aunque parte de dichos días esté hospitalizado y otra parte no, y en período de recuperación o postoperatorio, pero siempre que siga de baja. CAPÍTULO IX El Tiempo de Trabajo

Artículo 52. Jornada de trabajo.

1. Régimen general del cómputo de jornada. La jornada de trabajo será de 1.782 horas anuales de trabajo efectivo en cómputo mensual, a razón de 162 horas. Asimismo, si una persona trabajadora por razones técnicas, organizativas o de producción del servicio no pudiese completar su jornada mensual, deberá compensar su jornada, en el mismo o distinto servicio, en los dos meses siguientes. Se entenderá como trabajo nocturno el que se realice entre las veintidós horas y las seis horas. Entre la jornada terminada y el inicio de la siguiente, deberá mediar un mínimo de trece horas, salvo en los casos siguientes: a) por especial urgencia o perentoria necesidad y b) en el trabajo a turnos. Las personas trabajadoras de vigilancia que prestan sus servicios en Cajas de ahorro y Bancos, durante el horario de atención al público, en jornada continuada, durante el horario de 8,30 a 16,45 horas, como mínimo, tendrán derecho por día trabajado en ese horario a una ayuda alimenticia que deberá ser pactada entre la Dirección de cada Empresa y los Representantes de las Personas Trabajadoras, no pudiendo pactar, en ningún caso, cantidades inferiores a cinco euros. Para dichas personas trabajadoras, la jornada será de 1.782 horas. Si la jornada de trabajo fuera partida, la persona trabajadora tendrá derecho, al menos, a dos horas y media de descanso entre la jornada de la mañana y de la tarde, salvo pacto en contrario. Para el personal no operativo, el descanso será de hora y media entre jornada y jornada, salvo pacto en contrario. Las empresas someterán a la aprobación de la representación de las personas trabajadoras el correspondiente horario de trabajo de su personal y lo coordinarán en los distintos servicios para el más eficaz rendimiento. La representación de las personas trabajadoras será informada igualmente de la organización de los turnos y relevos. Con el fin de conciliar la vida laboral y familiar, las empresas facilitarán a las personas trabajadoras la libranza de al menos, un fin de semana al mes –sábado y

domingo- (doce fines de semana) salvo en los siguientes supuestos: a) Cuando las personas trabajadoras se adscriban voluntariamente a prestar servicios en tales días. b) Cuando las personas trabajadoras hayan sido contratadas expresamente para prestar servicios en dichos días. c) Cuando la persona trabajadora esté adscrita a un servicio con un sistema pactado de rotación de libranza diferente. d) Cuando, excepcionalmente, se requiera por los clientes a los que se prestan servicios obligatorios en los fines de semana un incremento imprevisto de plantilla que pueda impedir a la empresa facilitar puntualmente dicha libranza. En este último caso, podrá disfrutarse la libranza del fin de semana en una fecha posterior de mutuo acuerdo con la empresa. En aras a mejorar la conciliación de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras, adicionalmente, y con la excepción de los supuestos a que hacen referencia las letras a), b), c) y d) del párrafo anterior, las empresas facilitarán una vez al año, de forma proporcional a los días de alta, un período ininterrumpido de 48 horas consecutivas de descanso que coincidirá, aunque sea parcialmente, con el sábado y el domingo en el año 2027. Para el año 2028 las empresas facilitarán dos veces al año este período ininterrumpido y, a partir del año 2029, tres. En relación a estos períodos ininterrumpidos se entenderán facilitados cuando, una vez programados, la persona trabajadora no deba prestar servicios por el ejercicio del derecho a alguna de las licencias reguladas en el artículo 56 de este Convenio, el disfrute de vacaciones en fechas diferentes a las inicialmente programadas, a petición de la persona trabajadora, y cualquier suspensión del contrato, siempre que cualquiera de estas situaciones coincida con el período ininterrumpido previamente descrito. La persona trabajadora librará, al menos, una de las dos siguientes noches: 24 de diciembre o 31 de diciembre y la mañana del día siguiente que corresponda. Adicionalmente, y siempre y cuando, en el servicio, no concurren alguno de los supuestos regulados en las letras e) y f) del número 2 de este artículo, la persona trabajadora también librará el turno de tarde del día siguiente. Las personas trabajadoras podrán intercambiarse los turnos de trabajo entre ellos, previa comunicación a la empresa con veinticuatro horas de antelación.

2. Servicios fijos y estables. Con el mismo fin de conciliar la vida laboral y familiar, se establecerá un sistema de cuadrantes anuales respecto de los servicios fijos y estables sobre la base de los criterios que más abajo se establecen, quedando por tanto al margen los servicios de naturaleza esporádica, aquéllos cuya concreción horaria sea de imposible determinación o aquellos otros cuya implantación y desaparición están ligados a la existencia de determinadas causas tales como incrementos de nivel de seguridad en atención a circunstancias específicas. Además de tener en cuenta lo anterior, se entenderá que un servicio es fijo o estable, cuando su duración prevista sea igual o superior a un año. Criterios: a) El cuadrante anual será entregado a las personas trabajadoras afectadas y a la representación legal de las personas trabajadoras. Dicha entrega se hará efectiva un mes antes de que el mismo surta efecto. b) Con el objeto de ajustar eficientemente el volumen necesario de plantilla a las especificidades estructurales de este tipo de cuadrantes, el mismo se confeccionará partiendo de garantizar una jornada anual de 1782 horas efectivas de trabajo en los supuestos de jornada a tiempo

completo o del número de horas de contrato en los supuestos de contratación parcial. Para dotar de la flexibilidad necesaria, únicamente en casos de servicios fijos o estables, la empresa confeccionará un cuadrante anual, cuyo cómputo en jornada mensual, a tiempo completo, oscilará en una horquilla de 144 a 176 horas, excepto en el mes de febrero que será de 134 a 162 horas. En caso de contratación a tiempo parcial, esta horquilla se ajustará proporcionalmente a la jornada laboral contratada. En dicho cuadrante se recogerán los días de servicio, los descansos y el/los periodo/s de vacaciones correspondientes, manteniéndose en el mismo una frecuencia de trabajo, descanso y turnos equilibrada entre todas las personas trabajadoras que realicen el servicio, teniendo siempre como horizonte la garantía de las 1782 horas de trabajo efectivo en cómputo anual, o la cantidad de horas resultante en los contratos a tiempo parcial, todo ello sin perjuicio de las horas extraordinarias que la persona trabajadora pudiera realizar de forma voluntaria. La aplicación de esta forma de distribución irregular de la jornada mensual no implicará variación alguna respecto de la forma en que se devengan y abonan las remuneraciones ordinarias pactadas en el convenio, debiendo percibirse la remuneración de las tablas salariales fijadas en el convenio, con independencia del número de horas efectivamente realizadas.

c) Con el fin de conciliar la vida laboral y familiar, las empresas facilitarán a las personas trabajadoras la libranza de al menos, un fin de semana al mes –sábado y domingo– (doce fines de semana) salvo en los siguientes supuestos:

- a) Cuando las personas trabajadoras se adscriban voluntariamente a prestar servicios en tales días.
- b) Cuando las personas trabajadoras hayan sido contratadas expresamente para prestar servicios en dichos días.
- c) Cuando la persona trabajadora esté adscrita a un servicio con un sistema pactado de rotación de libranza diferente.
- d) Cuando, excepcionalmente, se requiera por los clientes a los que se prestan servicios obligatorios en los fines de semana un incremento imprevisto de plantilla que pueda impedir a la empresa facilitar puntualmente dicha libranza.

En este último caso, podrá disfrutarse la libranza del fin de semana en una fecha posterior de mutuo acuerdo con la empresa. En aras a mejorar la conciliación de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras, adicionalmente, y con la excepción de los supuestos a que hacen referencia las letras a), b), c) y d) del párrafo anterior, las empresas facilitarán una vez al año, de forma proporcional a los días de alta, un período ininterrumpido de 48 horas consecutivas de descanso que coincidirá, aunque sea parcialmente, con el sábado y el domingo en el año 2027. Para el año 2028 las empresas facilitarán dos veces al año este período ininterrumpido y, a partir del año 2029, tres. En relación a estos períodos ininterrumpidos se entenderán facilitados cuando, una vez programados, la persona trabajadora no deba prestar servicios por el ejercicio del derecho a alguna de las licencias reguladas en el artículo 56 de este Convenio, el disfrute de vacaciones en fechas diferentes a las inicialmente programadas, a petición de la persona trabajadora, y cualquier suspensión del contrato, siempre que cualquiera de estas situaciones coincida con el período ininterrumpido previamente descrito.

d) La persona trabajadora librará, al menos, una de las dos siguientes noches: 24 de diciembre o 31 de diciembre, y la mañana del día siguiente que corresponda. Adicionalmente, y

siempre y cuando, en el servicio, no concurren alguno de los supuestos regulados en las letras e) y f) siguientes, la persona trabajadora también librará el turno de tarde del día siguiente. e) Si las condiciones contractuales entre la empresa de seguridad y el cliente cambiasen, y éstas supusieran una modificación en la organización del servicio, el cuadrante podría sufrir las modificaciones necesarias para adaptarlo a la nueva situación. Igualmente, lo anterior afectará a aquellos supuestos donde la empresa se vea obligada a variar el cuadrante por motivos ajenos a su voluntad. Estas variaciones deberán ajustarse a los criterios establecidos en el anterior apartado b), siendo informada la representación legal de las personas trabajadoras. f) En cualquier caso, y si se producen necesidades justificadas para la cobertura de un servicio imprevisto en el lugar de trabajo, la empresa, preferentemente, ofertará su prestación al resto de las personas trabajadoras asignadas a dicho servicio, sin perjuicio del percibo de las horas extraordinarias que, en su caso, correspondan. g) El cuadrante anual estará en todos los casos ligados al lugar de prestación (servicio), de forma que si por cualquier motivo la persona trabajadora es asignada a un nuevo lugar de prestación (servicio), asumirá el cuadrante disponible de esta nueva asignación. Asimismo, en caso de subrogación, la nueva adjudicataria mantendrá el cuadrante hasta la finalización de su vigencia. h) Dada la enorme dificultad operativa que supone la implantación práctica de este tipo de cuadrantes anuales que ya se viene realizando, expresamente se acuerda que como mínimo el 75 % de los servicios de la empresa dispondrá de cuadrante anual, afectando, exclusivamente, a los servicios fijos o estables en los términos antes expuestos.

3. Cambio de sistema de cómputo. En el caso de que a lo largo del año se produzcan cambios de servicios fijos o estables a no fijos y no estables o viceversa, el defecto o exceso de horas que en ese momento del cambio tenga la persona trabajadora, se liquidarán en los siguientes términos: a) Si existe exceso de horas, se abonará el mismo en concepto de horas extraordinarias en el mes siguiente al del cambio producido o se compensarán en los términos dispuestos en el artículo 53 de este convenio. b) Si existe defecto de horas, deberán ser recuperadas por la persona trabajadora a lo largo del resto del año natural o en el plazo de dos meses si el cambio se produce en los dos últimos meses del año.
4. Otros acuerdos para el cómputo de jornada. Las empresas, de acuerdo con la representación de las personas trabajadoras, podrán establecer fórmulas alternativas para el cálculo de la jornada mensual a realizar. Asimismo, se respetarán los acuerdos existentes o los que puedan pactarse entre la representación de las personas trabajadoras y la empresa en aquellos servicios que por sus características actuales o históricas, pudieran quedar afectados por los criterios anteriormente expuestos.
5. Cómputo de jornada en transporte de fondos y manipulado de efectivo. Las jornadas de trabajo o calendario laboral para el Transporte de Fondos y manipulado se fijarán anualmente y con un mes de antelación al inicio del nuevo año. El calendario laboral se pactará entre la representación de las

personas trabajadoras y la empresa, atendiendo a las características especiales de cada delegación donde constarán los días laborables y festivos de cada Comunidad, así como la hora de entrada. Sin perjuicio de que pueden acordarse en cada delegación unos criterios diferentes, en todo caso, en defecto de acuerdo se habrán de respetar los siguientes parámetros: a) En delegaciones de plantillas de más de 30 personas trabajadoras: – Se computará como mínimo una jornada diaria garantizada de 5 horas y 24 minutos por cada jornada laboral efectiva que se tenga fijada en el calendario, el cual habrá de realizarse respetando en todo caso los descansos entre jornadas, semanal y de vacaciones. – Se garantizará en todo caso la jornada mensual de 162 horas, aunque el número de horas realizadas sea inferior, sin que pueda existir ningún tipo de compensación en un momento posterior, no siendo de aplicación para el colectivo que presta servicios en transporte de fondos y manipulado de efectivo lo dispuesto en el párrafo segundo del número 1 del artículo 52 del presente Convenio. Las horas que excedan de las 162 serán consideradas horas extraordinarias a todos los efectos. b) En aquellas delegaciones con una plantilla igual o inferior a treinta (30) personas trabajadoras, las empresas y los representantes de las personas trabajadoras podrán pactar el régimen en materia de jornada de trabajo que estimen por conveniente. En ausencia de pacto, y para tales delegaciones, resultará de aplicación el régimen de jornada previsto en el artículo 52.1.º del presente convenio, garantizándose en cualquier caso la jornada anual prevista en este artículo (1.782 horas) así como el cómputo mínimo de la jornada diaria de 5 horas y 24 minutos. Cada persona trabajadora recibirá copia de su calendario anual.

6. Normas comunes. Dadas las especiales características de la actividad, se entenderán de carácter ininterrumpido el funcionamiento de los lugares de trabajo en las Compañías Privadas de Servicios de Seguridad, debiéndose respetar siempre la jornada máxima de la persona trabajadora. Las órdenes mensuales de trabajo se entregarán con, al menos, 7 días naturales de antelación al inicio del mes en el que surtan efecto. En todo caso, se respetarán los acuerdos, resoluciones de la autoridad laboral (inspección de trabajo, arbitrajes, etc...) o sentencias judiciales preexistentes. Asimismo, las empresas, de acuerdo con la representación legal de las personas trabajadoras, podrán establecer mejoras sobre la citada antelación. La representación legal de las personas trabajadoras y la dirección de la empresa velarán por el efectivo cumplimiento de lo dispuesto en este artículo para una equitativa distribución de trabajo entre las plantillas, de forma que no se produzcan por exceso o por defecto relevantes diferencias en el tiempo de trabajo. En caso de que se produzca la extinción de la relación laboral antes de la finalización del año natural se regularizarán en el finiquito los posibles excesos o defecto de jornada que pudieran existir a la fecha mencionada. Para ello se comparará hasta la fecha de la extinción la jornada que haya realizado la persona trabajadora con la contratada, abonándose o descontándose el exceso o defecto de jornada resultante.

7. Cómputo de jornada en situaciones de Licencias retribuidas, vacaciones e incapacidad temporal. Como medida de homogeneización de los sistemas de cálculo de la jornada en las situaciones de Licencias retribuidas, vacaciones e incapacidad temporal, las mismas se regularán del siguiente modo: a. Cómputo de jornada en situación de licencias retribuidas. El cómputo de jornada correspondiente a los días de disfrute de licencias retribuidas que coincidan con días de trabajo programado será, con carácter general, el resultado de dividir la jornada ordinaria de trabajo anual pactada con la persona trabajadora, con el límite de 1.782 horas/año, entre el resultado de restar a los días naturales del año, los días regulados en los artículos 55 y 57 del convenio, sin que dicho cómputo pueda, en ningún caso, originar déficit de jornada. En el supuesto de que la jornada programada para ese día fuera inferior al resultado de dicha operación, se computará la jornada programada. Cuando dentro del periodo de disfrute de permiso éste coincida con algún día sin trabajo programado, el cómputo de la jornada de ese día será cero. b. Cómputo de jornada en situaciones de Incapacidad Temporal y licencias previstas en la letra a) del artículo 56. En estas situaciones, el cómputo de jornada será el resultado de dividir la jornada anual entre el resultado de restar de los días naturales del año los días de vacaciones previstos en el artículo 57 de este convenio, sin que dicho cómputo pueda, en ningún caso, originar déficit de jornada ni, por s solo, exceso de jornada. c. Cómputo de jornada en situación de vacaciones. En situación de vacaciones, el cómputo de jornada de cada día de disfrute será el resultado de dividir el cómputo mensual entre el número de días de vacaciones previstos en el artículo 57 de este convenio.
8. Acuerdo sobre registro de jornada. a) Ámbito de aplicación. El presente acuerdo será de aplicación a las Empresas dedicadas a las actividades que se especifican en el artículo 3 del Convenio Colectivo de Seguridad y a sus personas trabajadoras. Con la finalidad de dar cumplimiento a lo establecido en el apartado 9 del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores las empresas garantizarán, previa consulta a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras, el registro diario de jornada de todo el personal vinculado a las mismas mediante una relación laboral. b) Garantía y neutralidad del sistema de Registro diario de jornada. La implantación de un sistema de registro diario de jornada no supone alteración ni en la jornada ni en los descansos, pausas y otras interrupciones de trabajo de la plantilla, que seguirá rigiéndose por las normas legales y convencionales aplicables, así como por los pactos colectivos o contractuales que afecten a cada persona trabajadora y por lo establecido en el calendario laboral anual. El registro ha de ser objetivo, fiable y accesible, además de plenamente compatible con las políticas internas orientadas a facilitar la conciliación de la vida personal, laboral y familiar. c) Prevalencia de este Acuerdo sobre registro diario de jornada. Aquellas empresas que con anterioridad a la entrada en vigor del presente acuerdo sectorial, dispongan de un sistema de registro diario de jornada implantado por decisión de la empresa o por acuerdos colectivos de empresa vigentes en esta materia, podrán continuar aplicando dicho sistema, si bien introduciendo en su caso, previa consulta con la Representación Legal de las Personas Trabajadoras, las modificaciones que fueran necesarias para su adecuación o adaptación a la citada norma legal y al cumplimiento del modelo de registro,

organización y documentación que se establece en el presente pacto de convenio colectivo. No obstante, en el ámbito de cada empresa, se podrán suscribir acuerdos colectivos con la mayoría de la representación sindical que desarrollen, complementen y/o mejoren lo establecido en el presente Acuerdo para su adaptación a la realidad y particularidades de aquella.

d) Modelos de Registro diario de jornada en el sector. Teniendo en cuenta las particularidades propias de las empresas del Sector de la Seguridad privada, los sistemas a implantar por las mismas distinguirán entre el personal operativo y el personal de estructura. Todas las aplicaciones y sistemas de registro de jornada deberán resultar accesibles para las personas usuarias.

Personal Operativo: El sistema a implantar para el personal Operativo, se basa en la actual regulación del artículo 52 del Convenio Colectivo, que se materializa en los cuadrantes de trabajo mensuales, y que establece una reglas que, conectadas con la capacidad de la Representación Legal de las Personas Trabajadoras para el control del cumplimiento de las reglas sobre jornada de trabajo, tiempos de descanso, etc. garantizan la existencia de un sistema que refleja, de forma precisa y de fácil interpretación, para la persona trabajadora, sus representantes y la Inspección de Trabajo, aquellos datos que la norma exige que sean de común conocimiento, básicamente la hora de inicio de la prestación, la de finalización y los posibles descansos intermedios. El sistema de archivo y puesta a disposición de los mismos deberá contemplar los elementos de seguridad necesarios para garantizar la objetividad, fiabilidad, trazabilidad y accesibilidad del registro y garantizar la imposibilidad de manipulación.

Personal de Estructura: Los sistemas a implantar para el personal de estructura serán preferentemente telemáticos y, en todos los casos, deberán contemplar los elementos de seguridad necesarios para garantizar la objetividad, fiabilidad, trazabilidad y accesibilidad del registro y garantizar la imposibilidad de manipulación. En el supuesto excepcional de que la persona trabajadora no dispusiera de ninguna aplicación tecnológica o dispositivo puesto a su disposición por la empresa, el registro se podrá llevar a cabo en papel, de forma manual, mediante una hoja que la persona deberá cumplimentar cada día. En esta hoja se deberán incorporar al menos, los siguientes datos: la hora concreta de inicio de la jornada de trabajo, la hora de finalización de la misma, el número de horas de trabajo efectivo, descontadas las pausas que no tengan esta consideración, y su firma. En ningún caso está permitido que se registre y firme la hora de entrada y salida a la vez, o que se acumulen los registros para su relleno y firma en fechas posteriores.

e) Datos de carácter personal. Teniendo en cuenta la necesidad de incorporación de datos de carácter personal a los sistemas de registro de jornada, el tratamiento de los mismos deberá respetar en todo momento las normas legales de protección de datos.

f) Principios fundamentales sobre el sistema de Registro diario de jornada. Todas las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación, deberán cumplimentar el modelo de registro diario implantado en la empresa, bajo el principio de buena fe contractual y de acuerdo con la legalidad vigente, teniendo carácter de deber laboral para toda la plantilla.

g) Datos objeto de registro. Hora de inicio de la jornada: Se deberá registrar la hora concreta que la persona trabajadora comience su jornada laboral, encontrándose en su puesto de trabajo o, a disposición de la empresa,

cuando por sus funciones o responsabilidades la persona trabajadora esté autorizada por la empresa para iniciar su prestación de servicios desde otra ubicación física. Salvo autorización expresa, la hora de inicio computará, a efectos de horas efectivas, siempre que la misma se encuentre dentro del rango de jornada y horarios que corresponde a la persona trabajadora. Hora de finalización de la jornada: Se deberá registrar la hora concreta en que ésta finalice encontrándose en su puesto de trabajo o, a disposición de la empresa, cuando por sus funciones o responsabilidades la persona trabajadora esté autorizada por la empresa para finalizar su prestación de servicios desde otra ubicación física. Tiempo efectivo de trabajo: Se considera tiempo efectivo de trabajo el comprendido entre la hora de inicio de la jornada y la hora de finalización de la jornada, descontadas las pausas que no se consideren tiempo efectivo de trabajo. Cuando la persona trabajadora deba realizar desplazamientos fuera de su localidad o centro de trabajo habitual y durante toda la jornada por razón de su actividad laboral, se considerarán cumplidas las horas de trabajo efectivas habituales, registrándose como incidencia el «viaje o salida de trabajo». h) Horas extraordinarias. Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada ordinaria de trabajo y se realicen a instancias y con autorización expresa de la persona responsable que la empresa determine. Las horas extraordinarias, excepto las realizadas por causa de fuerza mayor, son voluntarias para la persona trabajadora y deberán ser compensadas en los términos regulados en el Convenio Colectivo. i) Accesibilidad a la información registrada. Por parte de la persona trabajadora: Cualquier trabajador o trabajadora podrá acceder en cualquier momento y de forma exclusiva, a su registro diario de jornada para consultar sus propios datos tal y como figuren en el Registro diario de Jornada. La Representación Legal de las Personas Trabajadoras tendrá a su disposición los registros correspondientes de cada persona trabajadora, incluyendo la totalización de las horas de trabajo de conformidad con lo establecido legalmente. Los representantes legales de las Personas Trabajadoras deberán guardar la oportuna reserva y proteger los datos consultados de acuerdo con la normativa vigente de protección de datos personales, así como con lo establecido en el artículo 64 y 65.2 del Estatuto de los Trabajadores. j) Plazo de implantación. El sistema de registro de jornada regulado en el presente acuerdo deberá encontrarse en funcionamiento en el plazo máximo de tres meses tras la publicación en el BOE del presente Convenio Colectivo. k) Comisión Paritaria de seguimiento. La Comisión Paritaria del Convenio Colectivo de Empresas de Seguridad, será la encargada de reunirse para el análisis e interpretación sobre cualquiera de sus contenidos, situaciones no resueltas o cualquier otra situación que se pueda producir.

Artículo 53. Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada ordinaria establecida en el artículo 52 de este Convenio Colectivo: a) En el supuesto de servicios que se gestionen con cuadrante anual, las que excedan de las reflejadas en el reparto mensual de cada persona trabajadora. b) En el resto de los servicios, cuando excedan de 162 horas mensuales. Las horas extraordinarias se compensarán en

descansos o se abonarán de acuerdo con lo establecido en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores. Las horas extraordinarias habrán de ser abonadas de forma mensual en la nómina correspondiente al mes siguiente al de su realización. No cabe, en ningún caso, diferir el abono de las horas extraordinarias realizadas al momento en el que se hubieran realizado las horas de jornada ordinaria anual de la persona trabajadora. Para la determinación del valor de la hora extraordinaria, según el nivel funcional de la persona trabajadora, se tomará como mínimo el valor de la hora ordinaria, obtenido de dividir el importe del salario ordinario en cómputo anual, integrado por los conceptos establecidos en el Convenio de salario base, conceptos salariales de las pagas extraordinarias y, en su caso, los pluses que correspondan de Peligrosidad mínimo, de Peligrosidad garantizado, de Actividad, de Escolta, de Residencia en Ceuta y Melilla y antigüedad, por el número total de horas de trabajo anuales que componen la jornada ordinaria pactada. En todo caso, quedan excluidas las retribuciones extrasalariales establecidas en el Convenio colectivo, como el Plus de Distancia y Transporte y Plus de Mantenimiento de Vestuario y otras indemnizaciones y suplidos. Adicionalmente, si durante la realización de la hora extraordinaria concurren alguna de las circunstancias o condiciones que dan lugar al devengo de alguno de los complementos o pluses funcionales variables de peligrosidad variable, responsable de equipo, radioscopia aeroportuaria, radioscopia básica, plus de trabajo nocturno y plus de fin de semana y festivos, en los términos regulados en el artículo 43 del Convenio colectivo, al valor de la hora extraordinaria se añadirá el importe hora del complemento o plus devengado que corresponda. Si bien la realización de horas extraordinarias es de libre aceptación de la persona trabajadora, cuando se inicie un servicio de vigilancia o de transporte de seguridad, deberá proseguir hasta su conclusión o la llegada del relevo. El período de tiempo que exceda de la jornada ordinaria de trabajo, siempre que no se haya compensado en descanso, se abonará como horas extraordinarias.

Artículo 54. Modificación de Horario.

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

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

Dadas las especiales características de la actividad y el cómputo de jornada establecida en el artículo 52, las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio, adscritos/as a los servicios y cuya jornada diaria sea igual o superior a ocho horas, tendrán derecho a un mínimo de 96 días naturales de descanso anual, quedando incluidos en dicho descanso los domingos y festivos del año que les correspondiera trabajar por su turno y excluyendo de este cómputo el período vacacional que se fija en el artículo siguiente. El resto del personal tendrá derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio ininterrumpido. Cuando excepcionalmente y por necesidades del servicio no pudiera darse el descanso compensatorio por concurrir el supuesto previsto en el artículo 47 del Real Decreto 2001/83 en aquel

aspecto en el que el mismo sigue vigente, se abonarán las horas trabajadas en dicho día de conformidad con lo dispuesto en dicho real decreto. Las personas trabajadoras tendrán derecho, además, a un día libre por asuntos propios, sin cómputo de jornada y a elección del trabajador, en las siguientes condiciones:

1. No podrá utilizarse durante los períodos de máxima actividad, comprendidos entre el 15 de diciembre y el 15 de enero del año siguiente, durante el período del Domingo de Ramos al Lunes de Pascua, ambos incluidos, ni durante el período vacacional de los meses de julio y agosto, salvo autorización de la empresa.
2. No podrá ejercerse este derecho en el mismo día de manera simultánea por más del 5 % de la plantilla del centro de trabajo al que pertenezca la persona trabajadora.

Artículo 56. Licencias.

Las personas trabajadoras afectadas por este Convenio Colectivo, previo aviso y justificación, tendrán derecho al disfrute de licencias sin pérdida de la retribución, en los casos y con la duración que a continuación se indican: a) Matrimonio o registro de pareja de hecho de la persona trabajadora, diecisiete días naturales. La persona trabajadora podrá disfrutar continuadamente la licencia de matrimonio y la vacación anual, siempre que lo solicite a la empresa con una antelación mínima de dos meses. b) Cinco días laborales por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella. c) Dos días laborales por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días. d) Durante dos días naturales para traslado de su domicilio. e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal de acuerdo con la legislación que al efecto hubiere, incluyéndose en este tiempo el que corresponda al invertido en denuncias derivadas del cumplimiento del servicio. f) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional, en los supuestos y en la forma regulados por el Estatuto de los Trabajadores. g) Por el matrimonio de ascendientes, hermanos/as y descendientes de uno u otro cónyuge o pareja de hecho, y previa justificación, tendrán derecho a un día natural de licencias para asistir a la boda, ampliable a tres días naturales por desplazamiento. h) Por bautizo de un descendiente, un día natural de permiso. i) Por Primera Comunión de descendiente, un día natural de permiso. j) Por cita de médico especialista del INSALUD u organismo oficial de salud equivalente de las Comunidades Autónomas, tres horas de permiso como máximo. k) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para

la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo. Los derechos que correspondan a los permisos cuyo estado civil es el matrimonio legal se extenderán a las parejas que convivan en común, justificando esa convivencia mediante certificación del registro de parejas o uniones de hecho. Igualmente son de aplicación el resto de permisos contemplados en el Estatuto de los Trabajadores en los términos establecidos en dicha norma y las que pudieran dictarse en su desarrollo. El cómputo de jornada de los días de licencia se realizará en base a lo establecido en el número 7 del artículo 52. En todos los casos, y con independencia del disfrute en un día distinto del correspondiente al hecho causante (en aquellos supuestos en que así esté previsto) el período a tener en cuenta para realizar el cálculo de la jornada a computar vendrá determinado por el momento en el que se produce el hecho causante que da derecho a la licencia.

Artículo 57. Vacaciones.

Todas las personas trabajadoras disfrutarán vacaciones retribuidas, con arreglo a las condiciones siguientes:

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

precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan. En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite a la persona trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

5. Cuando una persona trabajadora cese en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de la imputación en metálico de las vacaciones en razón al tiempo trabajado.
6. El cómputo de jornada de los días de vacaciones se realizará en base a lo establecido en el número 7 del artículo 52.

Artículo 57 bis. Desconexión digital.

Con el objetivo de establecer diferentes medidas de naturaleza diversa dirigidas a garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la desconexión digital de las personas trabajadoras, se regulan las siguientes condiciones que tendrán el carácter de mínimas, a excepción de las indicadas en el punto 2:

1. Se reconoce el derecho de las personas trabajadoras a no atender dispositivos digitales puestos a disposición por las empresas para la prestación laboral, fuera de su jornada de trabajo y durante el tiempo destinado a permisos, licencias, vacaciones, excedencias o reducciones de jornada.
2. En virtud del apartado 2 del artículo 88 de Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales las empresas, en cuanto a las incidencias de los servicios descubiertos, contactarán con aquellas personas trabajadoras que, con carácter previo, se hayan adscrito voluntariamente a la recepción de este tipo de contactos para la cobertura de estos. No obstante lo anterior, en ningún caso, la falta de respuesta o la negativa a la prestación del servicio de la persona trabajadora derivada de la anterior comunicación sobrevenida puede implicar ninguna consecuencia para ésta.
3. Asimismo, para una mejor gestión del tiempo de trabajo, se considerarán buenas prácticas en relación con las personas trabajadoras incluidas en los Grupos Profesionales 1,2 y 3: – Procurar que las comunicaciones se envíen exclusivamente a las personas implicadas y con el contenido imprescindible, simplificando la información. – Promover la utilización de la configuración de la opción de envío retardado en los correos electrónicos que se remitan a las personas trabajadoras fuera de su jornada laboral. – Programar respuestas automáticas, durante los periodos de ausencia, indicando las fechas en las que no se estará disponible, y designando el correo o los datos de contacto de la persona a quien se hayan asignado las tareas durante tal ausencia. – Limitar las convocatorias de formación, reuniones, videoconferencias, presentaciones, información, etc., fuera de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora. – Se incorporará la utilización de videoconferencias y audio conferencias que permitan la realización de tales reuniones dentro de la jornada laboral y eliminen los desplazamientos innecesarios,

siempre que esto sea posible. – Si dichas reuniones se han de llevar a cabo fuera de la jornada de la persona trabajadora la asistencia será voluntaria y será considerada tiempo efectivo de trabajo. Esta medida será de especial cumplimiento para todas las personas con reducción de jornada por cuidado de familiares. – Las reuniones incluirán en sus convocatorias la hora de inicio y finalización, así como la documentación relevante que vaya a ser tratada con el fin de que se puedan visualizar y analizar previamente los temas a tratar y las reuniones no se dilaten más de lo establecido.

4. Corresponde a quienes tengan la responsabilidad sobre un equipo de trabajo, fomentar y educar mediante la práctica responsable de las tecnologías, con el propósito de dar cumplimiento al derecho a la desconexión digital. El ejercicio del derecho a desconexión digital en los términos establecidos en este artículo no repercutirá negativamente en el desarrollo profesional de las personas trabajadoras ni influirá de manera negativa en los procesos de evaluación de las empresas.
 5. Las personas trabajadoras afectadas por este Convenio Colectivo tienen la obligación de cumplir con todos sus cometidos laborales, de acuerdo con lo previsto en sus contratos de trabajo, en la normativa vigente de aplicación y en la buena fe contractual. Las empresas incluidas en su ámbito de aplicación no podrán aplicar el régimen disciplinario recogido en esta misma norma convencional sectorial como consecuencia del ejercicio por parte de aquellas de su derecho a desconexión digital.
 6. Como complemento de estas medidas, en el ámbito de la Empresa se podrán establecer protocolos de actuación que amplíen, desarrollen y mejoren lo aquí estipulado.
 7. Las empresas podrán adoptar las medidas que estimen más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por la persona trabajadora de sus obligaciones laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración a los derechos de las personas trabajadoras.
- CAPÍTULO X Lugar de Trabajo, Traslados y Cambios de Puesto**

Artículo 58. Lugar de Trabajo.

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

zona definida como localidad no darán lugar a dietas para ninguna de las personas trabajadoras de las Empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, y sí a los correspondientes pluses de distancia y transporte pactados. Se acuerda constituir Comisiones Paritarias a los efectos de determinar los límites de cada una de las Macroconcentraciones urbanas o industriales a que se refiere este artículo. Tales Comisiones habrán de constituirse en el plazo de 1 mes a contar desde la fecha en que una de las partes requiera a la otra con tal finalidad, el domicilio a efectos de citaciones de la Comisión Paritaria será el de la Asociación Profesional de Compañías Privadas de Servicios de Seguridad.

Artículo 59. Desplazamientos.

Cuando una persona trabajadora tenga que desplazarse por necesidad del servicio fuera de la localidad, entendida en los términos del artículo 58 donde habitualmente presta sus servicios o cuando salga de la localidad para la que haya sido contratado, tendrá derecho al percibo de dietas salvo que dicho desplazamiento no tenga perjuicios económicos para la persona trabajadora. En el caso de que no se desplace en vehículo de la Empresa, tendrá derecho a que se le abone, además el importe del billete en medio de transporte idóneo. Si el desplazamiento se realizase en un vehículo particular de la persona trabajadora, se abonará, a razón de las cuantías por kilómetro establecidas en el apartado 18 del anexo 2.

Artículo 60. Importe de las Dietas.

El importe de las dietas acordadas en este Convenio colectivo serán los establecidos en el apartado 19 del anexo 2.

Artículo 61. Traslados.

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

1. Petición de la persona trabajadora y/o permuta. Existirá preferencia en estos supuestos para la persona trabajadora fija, en función de su antigüedad real en la Empresa, siempre que concurran servicios de igual naturaleza y duración que los por él ocupados.
2. Mutuo acuerdo entre la Empresa y la persona trabajadora.
3. Cuando concurran razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, debiendo seguirse el procedimiento previsto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores. El traslado no dará derecho a dietas. En los traslados a petición de la persona trabajadora y en los de permuta no habrá lugar ni derecho a indemnización por los gastos que se originen por el cambio de residencia. La fecha de petición del traslado o permuta se considerará prioritaria para acceder a la misma. Los traslados realizados por mutuo acuerdo se regirán por los pactos que por escrito se hayan establecido, indicando el lugar y duración del mismo. En los traslados por necesidades del servicio las Empresas habrán de demostrar la urgencia de las necesidades. En caso de oposición al traslado por parte de la persona

trabajadora ésta acudirá a la jurisdicción competente. El traslado por tal motivo dará derecho al abono de los gastos de viaje de traslado y de los familiares que con él convivan, el transporte gratuito de mobiliario y enseres y a una indemnización equivalente a dos mensualidades de salario real. La persona trabajadora que haya sido trasladado por necesidades del servicio no podrá ser trasladado de nuevo en un plazo de cinco años, salvo acuerdo mutuo. CAPÍTULO XI Suspensión del contrato de trabajo

Artículo 62. Excedencia voluntaria.

La excedencia voluntaria es la que deberá concederse por la Dirección de la Empresa a la persona trabajadora que la solicite. La solicitud habrá de realizarse cumpliendo los plazos de preaviso establecidos en este Convenio para las bajas voluntarias. Será requisito indispensable, para tener derecho a tal excedencia, haber alcanzado en la Empresa una antigüedad no inferior a 1 año. La excedencia podrá concederse por un mínimo de 4 meses y un máximo de 5 años. Las personas trabajadoras de los Grupos Profesionales I, II y III que realicen funciones gerenciales o que estuviesen relacionadas con aspectos comerciales y/o operativos de la empresa en la que solicitasen excedencia y prestasen servicios para otra empresa de seguridad durante el período de excedencia, perderán el derecho a la reincorporación, excepto en los casos en que tal situación se haya producido con posterioridad a la denegación a una solicitud válida de reincorporación. Durante el tiempo de excedencia quedarán en suspenso los derechos y obligaciones laborales del excedente, excepto las obligaciones relativas a la buena fe, no siéndole computable el tiempo de excedencia a ningún efecto. Si la solicitud de excedencia fuese por un periodo inferior al máximo, la petición de prórroga de la misma, en su caso, habrá de presentarse por escrito en la Empresa con treinta días naturales de antelación a su vencimiento. El excedente que no solicitara por escrito su reingreso en la Empresa con una antelación mínima de un mes a la finalización del período de excedencia o su prórroga, causará baja definitiva en la Empresa a todos los efectos. La empresa estará obligada a contestar por escrito a la persona trabajadora que solicite su reincorporación. El reingreso, cuando se solicite, estará condicionado a que haya vacante en su nivel funcional; si no existiera vacante en su nivel funcional y sí en otro inferior, la persona excedente podrá ocupar esta plaza con el salario a ella correspondiente hasta que se produzca una vacante en su nivel funcional.

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

a) Excedencia forzosa. La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia y se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. Igualmente podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa las personas trabajadoras que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo. En caso de reincorporación de personas trabajadoras que hayan causado excedencia forzosa, la empresa les garantiza su incorporación inmediata en el mismo puesto de trabajo que tenían en el momento del inicio de su excedencia forzosa. b) Excedencia por cuidado de hijos/as o

familiares. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, las personas trabajadoras para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento debidamente motivadas por escrito debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando. El periodo en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y la persona trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o nivel funcional equivalente. No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial. Al personal en situación de excedencia regulada en este artículo se le computará, a efectos de antigüedad, el tiempo de excedencia. La reincorporación de las personas excedentes reguladas en este artículo a sus puestos de trabajo deberá producirse en el plazo de treinta días, como máximo, desde el momento que desaparezca las causas que motivaron la excedencia. De no producirse el reingreso en los plazos establecidos, por causas imputables a la persona trabajadora, el excedente causará baja definitiva en la Empresa.

Artículo 64. Situaciones especiales de la relación laboral.

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

1. En la situación de Enfermedad o Accidente, una vez transcurrido el período máximo de incapacidad temporal, y por el tiempo que transcurra hasta que la persona trabajadora reciba la Resolución del INSS u órgano que lo sustituya, sobre la declaración, o no, de su incapacidad, la relación laboral quedará suspendida con reserva del puesto de trabajo. En caso de reconocimiento de incapacidad que imposibilite de forma definitiva la prestación laboral desarrollada por la persona trabajadora, quedará sin efecto la reserva de puesto al haber quedado extinguida la relación laboral.
2. En el caso de extravío o sustracción de licencia o habilitación producido durante el servicio, no pudiéndose imputar a la persona trabajadora cualquier tipo de dolo, imprudencia o negligencia, y siempre y cuando este haya realizado las gestiones administrativas pertinentes para su reexpedición en el plazo máximo de 72 horas desde que se haya producido dicha circunstancia, la persona trabajadora recibirá su salario hasta la obtención de un nuevo ejemplar o aparición de lo extraviado o sustraído.
3. En el caso de retirada de licencia o habilitación producida durante el servicio, no pudiéndose imputar a la persona trabajadora cualquier tipo de dolo, imprudencia o negligencia, la empresa reubicará a la persona trabajadora en un nivel adecuado a su formación y su nueva situación hasta la recuperación de la licencia o habilitación, percibiendo la retribución de su nivel funcional, incluido el complemento de antigüedad.
4. En el supuesto de la retirada de la licencia o habilitación en cualquier otra circunstancia, y de ser imposible su reubicación, se procederá a la suspensión del contrato de trabajo hasta su recuperación o posible reubicación.
5. En el supuesto de la retirada temporal del carné de conducir al/a la Vigilante de Seguridad Conductor, la persona trabajadora pasará a desempeñar otras funciones de vigilante de transporte/vigilante de seguridad, con la retribución propia de la nueva función durante el período de retirada de dicho carné.
6. En el supuesto de la retirada temporal del carné de conducir a personas trabajadoras que utilicen el vehículo para el desarrollo de sus funciones, se le asignará otro puesto de trabajo a ser posible. De no ser posible dicha asignación pasará a la situación de suspensión del contrato hasta que exista un puesto asignable o hasta la recuperación del carné de conducir.
7. En el supuesto de la pérdida de cualquiera de las certificaciones oficiales exigidas para el desarrollo de determinadas actividades, la empresa asignará a la persona trabajadora a otro puesto de trabajo, de ser posible, y en caso contrario, procederá a la suspensión del contrato de trabajo. A las personas trabajadoras afectadas por estas circunstancias, salvo en el supuesto que se produzca la suspensión del contrato, se le computará la antigüedad a todos los efectos. La reincorporación a sus puestos de trabajo en todos los supuestos regulados en este artículo, deberá producirse en el plazo de cinco días desde que desaparezca la causa que produjo la situación especial. De no producirse el reingreso en los plazos establecidos, por causas imputables a la persona trabajadora, el excedente causará baja

definitiva en la Empresa.

Artículo 65. Permisos sin sueldo.

Las personas trabajadoras que lleven, como mínimo un año en una misma Empresa podrán solicitar permiso, sin sueldo, que las Empresas, previo informe de los representantes de las Personas Trabajadoras, atenderán, salvo que ello suponga grave perturbación en el servicio. La duración de estos permisos no será superior a 15 días naturales, pudiendo ser solicitados de una sola vez o en dos tramos de siete y ocho días respectivamente y no podrán concederse a más del 5 % de la plantilla, de su delegación. CAPÍTULO XII Extinción de la Relación Laboral

Artículo 66. Terminación de la Relación Laboral.

El cese de las personas trabajadoras en las Empresas tendrá lugar por cualquiera de las causas previstas en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente, incluyéndose entre ellas lo previsto en el artículo 14 de este Convenio. En el caso de cese por voluntad de la persona trabajadora, el personal directivo, titulado y técnico deberá preavisar su baja con una antelación no inferior a dos meses. El personal administrativo o de mando intermedio, el personal operativo, subalterno y de oficios varios, con quince días hábiles de antelación. La falta de cumplimiento del preaviso llevará consigo la pérdida de los salarios correspondientes a quince días hábiles sin incluir en éstos la cantidad correspondiente a las partes proporcionales de las pagas extraordinarias de dicho período. Si el preaviso se hubiera efectuado en período hábil inferior a los quince días hábiles previstos, la pérdida de los salarios correspondientes será proporcional al período hábil no preavisado. El preaviso deberá ejercitarse siempre por escrito y las Empresas vendrán obligadas a suscribir el acuse de recibo. La falta de preaviso por parte de la Empresa en casos de finalización del contrato, de quince días, según prevé la legislación vigente, dará lugar a la indemnización correspondiente o a la parte proporcional si el preaviso se hubiera efectuado en período inferior al previsto. Las liquidaciones se pondrán a disposición de las personas trabajadoras dentro de los quince días naturales siguientes a la fecha de la baja y el finiquito no tendrá carácter liberatorio hasta transcurridas 72 horas desde su entrega. En todo caso, la nómina correspondiente al mes de la terminación de la relación laboral deberá ser abonada, como muy tarde, dentro de los cinco primeros días hábiles del mes siguiente a la misma.

Artículo 67. Premio de vinculación.

Las personas trabajadoras que acepten la propuesta de la empresa de causar baja voluntaria en la misma, tendrán derecho a un premio de vinculación siempre y cuando cumplan los siguientes requisitos con las cuantías establecidas en el apartado 20 del anexo 2. Estos importes se liquidarán con el último recibo salarial que se abone a la persona trabajadora.

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

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

Artículo 69. Aplicación de la Jubilación parcial y del Contrato de Relevo.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a acceder a la jubilación parcial, al cumplir la edad y requisitos exigidos por la legislación vigente. No obstante, las partes firmantes del presente convenio colectivo son conscientes de la problemática derivada del envejecimiento de las plantillas que lleva aparejado un crecimiento de las suspensiones de contrato derivadas de situaciones de incapacidad laboral por enfermedad común que, asimismo, afectan a la operativa de los servicios, a los descansos de las personas trabajadoras que continúan prestando servicios y, en consecuencia, a la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. Habida cuenta de esta situación, y con independencia del estudio de la posibilidad de efectuar una solicitud para la determinación del reconocimiento de coeficientes reductores para anticipar la edad de jubilación que se refiere en la disposición adicional cuarta, entienden que el acceso a la jubilación parcial y el contrato de relevo son una herramienta válida y útil para posibilitar el objetivo de la renovación de plantillas y minorar los efectos antes descritos. A tal efecto, el presente convenio establece un régimen en virtud del cual las empresas vendrán obligadas a aceptar la solicitud de acceso a la jubilación parcial de un determinado porcentaje de las personas trabajadoras que lo soliciten, siempre que estas reúnan las condiciones generales exigidas, legal y convencionalmente, para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social y tengan cumplidos 63 años a la fecha de efectos de la jubilación parcial. El porcentaje máximo de solicitudes que las empresas estarán obligadas a aceptar se determinará anualmente en función del porcentaje de absentismo por incapacidad temporal correspondiente al CNAE 80 -Actividades de seguridad e investigación-, publicado en el Informe trimestral de absentismo laboral de Randstad Research, tomando como referencia el informe disponible a 31 de octubre del año natural anterior a aquel en que deba aplicarse la medida. En función del referido porcentaje de absentismo, el porcentaje comprometido máximo de jubilaciones parciales será el que resulte de la siguiente tabla: Porcentaje comprometido - Porcentaje La acreditación de si se reúnen las condiciones para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social a los 63 años o más, requisito para acceder a la jubilación parcial en las condiciones aquí pactadas, se efectuará presentando ante la empresa certificado original de vida laboral emitido por la TGSS y un informe del INSS que acredite que reúne los requisitos para acceder a la jubilación parcial anticipada, informes que acompañarán al escrito del interesado, dirigido a la empresa, solicitando acogerse a la misma, que deberá ser presentado con una antelación de,

al menos, tres meses a la fecha prevista para la jubilación. A los efectos de determinar las personas trabajadoras que, habiendo acreditado los anteriores requisitos, serán incluidas en el mencionado porcentaje de obligado cumplimiento por parte de las empresas de seguridad, se aplicarán los siguientes criterios de selección por orden de entre las personas que así lo hayan solicitado: – Personas de mayor edad. – Orden de solicitud. – Mayor número de jornadas efectivamente trabajadas en el año natural inmediatamente anterior a la solicitud. – Antigüedad en la empresa teniendo en cuenta aquella derivada de las subrogaciones. El cumplimiento de las obligaciones previstas en el presente artículo se producirá cuando la empresa tenga la posibilidad de contratar personas trabajadoras que reúnan los requisitos legalmente exigibles para la formalización del correspondiente contrato de relevo. La inexistencia de personas trabajadoras que reúnan dichos requisitos deberá ser debidamente acreditada por la empresa, que informará de tal circunstancia a la representación legal de las personas trabajadoras. La referencia del Informe Trimestral de absentismo laboral de Randstad Research podrá ser sustituida por una publicación oficial elaborada por algún organismo oficial que utilice los datos de la Seguridad Social, siendo competencia de la Comisión Paritaria determinar el dato y la fuente de la que se extrae, y determinar para cada año el porcentaje de solicitudes a aceptar en función del porcentaje de absentismo publicado y proceder a dar conocimiento general del mismo, lo cual habrá de efectuarse en una reunión de dicha Comisión Paritaria a celebrar en la primera quincena del mes de noviembre de cada año. En cualquier caso, las personas trabajadoras podrán alcanzar un acuerdo con sus empresas para acceder a la jubilación parcial cuando cumplan con la edad y el resto de requisitos exigidos por la legislación vigente, todo ello por encima de los porcentajes antes referidos, pero respetando en todo caso los mismos criterios de selección fijados en el presente artículo. En el supuesto que en el futuro se dicten leyes o reglamentos que supongan una alteración de la normativa vigente en materia de jubilación parcial tales como, el incremento de tipos de cotización en la Seguridad Social, se retrase la edad de jubilación, se incremente el porcentaje de jornada a realizar por el relevista, y/o cualquier penalización en la modalidad de jubilación parcial, la Comisión negociadora habrá de reunirse para adaptar e incluir las modificaciones que sean necesarias para adecuar este artículo a la ley vigente en cada momento. La empresa fijará, de acuerdo con la persona trabajadora, la posible acumulación de la jornada y horario de ésta en el momento en que pase a la situación de jubilación parcial, siendo posible efectuarse en jornadas completas, en periodos de determinados días en la semana, de semanas en el mes y de meses en el año, hasta la jubilación total. La relación laboral se extinguirá a la finalización de la jubilación parcial, momento en el que se producirá obligatoriamente la Jubilación total de la persona trabajadora.

Artículo 69 bis. Supuestos especiales de jubilación.

Al amparo de lo previsto en la legislación vigente, si la persona trabajadora tuviera una edad igual o superior a 68 años, se pacta expresamente que será causa de extinción del contrato de trabajo por jubilación obligatoria, siempre que por parte de la empresa se contrate a una nueva persona trabajadora

con carácter indefinido y a tiempo completo. En aplicación de lo dispuesto en el número dos de la disposición adicional décima del Estatuto de los Trabajadores, si la persona contratada fuera una mujer, y la actividad llevada a cabo estuviese comprendida en el CNAE 8010 Actividades de Seguridad Privada, el límite del apartado anterior será la edad ordinaria de jubilación fijada por la normativa de seguridad social en cada momento. En todo caso, la persona trabajadora afectada por la extinción del contrato de trabajo deberá cumplir los requisitos exigidos en cada momento por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva. A requerimiento de la empresa, efectuado con una antelación mínima de dos meses, la persona afectada estará obligada a facilitar a la empresa certificado de vida laboral expedido por el organismo competente, a fin de verificar el cumplimiento o no de los requisitos exigidos para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva. No será de aplicación el condicionado anterior, en caso de jubilación voluntaria. CAPÍTULO XIII Premios

Artículo 70. Premios.

Con el fin de recompensar la conducta, el rendimiento, laboriosidad y demás cualidades sobresalientes del personal, las Empresas otorgarán a sus personas trabajadoras, individual o colectivamente, los premios que en esta sección se establecen. Se considerarán motivos dignos de premio: a) Actos heroicos. b) Actos meritorios. c) Espíritu de servicio. d) Espíritu de fidelidad. e) Afán de superación profesional. f) Tirador/a selecto/a. Serán actos heroicos los que realice la persona trabajadora con grave riesgo de su vida o integridad personal, para evitar un hecho delictivo o un accidente o reducir sus proporciones. Se considerará actos meritorios los que en su realización no supongan grave riesgo para la vida o integridad personal de la persona trabajadora, pero representen una conducta superior a la normal, dirigida a evitar o a vencer una anormalidad en bien del servicio o a defender bienes o intereses de los clientes de las Empresas o de éstas mismas. Se estimará espíritu de servicio cuando la persona trabajadora realice su trabajo, no de un modo rutinario y corriente, sino con entrega total de sus facultades, manifiesta en hechos concretos consistentes en lograr su mayor perfección, subordinando a ellos su comodidad e incluso su interés particular. Existe espíritu de fidelidad cuando éste se acredita por los servicios continuados a la Empresa por un período de veinte años sin interrupción alguna, siempre que no conste en el expediente de la persona trabajadora nota desfavorable por comisión de falta grave o muy grave. Se entiende por afán de superación profesional la actuación de aquellas personas trabajadoras que en lugar de cumplir su misión de modo formulario, dediquen su esfuerzo a mejorar su formación técnica y práctica para ser más útiles a su trabajo. Los anteriores motivos dignos de premio, quedarán recompensados, correlativamente, con los siguientes premios: a) Premios en metálico por el importe mínimo de una mensualidad. b) Aumento de las vacaciones retribuidas. c) Felicitaciones por escrito, que se harán públicas. d) Propuesta a los Organismos competentes para la concesión de recompensas, tales como nombramientos de persona trabajadora ejemplar, Medalla de Trabajo y otros distintivos. e) Cancelación

de notas desfavorables en el expediente. f) Se retribuirá con un premio en metálico de 20 euros al tirador/a selecto/a. Excepción hecha de las felicitaciones, la concesión de los premios antes consignados se hará por la Dirección de las Empresas, en expediente contradictorio, instruido a propuesta de los Jefes/as o compañeros/as de trabajo, y con intervención preceptiva de éstos, y de los representantes de las personas trabajadoras. CAPÍTULO XIV Faltas y Sanciones

Artículo 71. Faltas del personal.

Las acciones u omisiones punibles en que incurran las personas trabajadoras se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencias e intenciones, en leves, graves y muy graves. En la aplicación de las sanciones se tendrán en cuenta y valorarán las circunstancias personales de la persona trabajadora, su nivel cultural, trascendencia del daño, grado de reiteración o reincidencia.

Artículo 72. Faltas leves.

Son faltas leves:

1. Hasta cuatro faltas de puntualidad, con retraso superior a cinco minutos e inferior a quince, dentro del período de un mes.
2. Abandonar el puesto de trabajo sin causa justificada o el servicio breve tiempo durante la jornada. Si se causare como consecuencia del mismo abandono perjuicio de consideración a la Empresa, compañeros/as 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/las subordinados/as, compañeros/as, 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 otra persona trabajadora, cuando el caso no constituya falta grave.

Artículo 73. Faltas graves.

Son faltas graves:

1. El cometer tres faltas leves en el período de un trimestre, excepto en la puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que hubiera mediado sanción comunicada por escrito.
2. Más de cuatro faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en el período de un mes superior a los diez minutos o hasta cuatro faltas superiores a quince minutos cada una de ellas.
3. La falta de asistencia al trabajo de un día en el período de un mes, sin causa justificada. Será muy grave si de resultas de la ausencia se causare grave perjuicio a la Empresa.
4. La desobediencia grave a los superiores en materia de trabajo y la réplica descortés a compañeros/as, 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/una compañero/a al fichar o firmar, sancionándose tanto a quien ficha a otros/as como a éstos/as últimos/as.
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.
12. Manipular o falsear cualquier documento en el ámbito de la relación laboral que, si tuviera especial relevancia, tendrá la consideración de muy grave.

Artículo 74. Faltas muy graves.

Son faltas muy graves:

1. La reincidencia en comisión de falta grave en el período de seis meses, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que hubiese mediado sanción.
2. Más de doce faltas no justificadas de puntualidad cometidas en el período de seis meses o treinta en un año, aunque hayan sido sancionadas independientemente.
3. Tres o más faltas injustificadas al trabajo en el período de un mes, más de seis en el período de cuatro meses o más de doce en el período de un año, siempre que hayan sido sancionadas independientemente.
4. La falsedad, deslealtad, el fraude, el abuso de confianza y el hurto o robo, tanto a compañeros/as de trabajo como a la Empresa o a terceros relacionados con el servicio durante el desempeño de sus tareas o fuera de las mismas.
5. El hacer desaparecer, inutilizar, causar desperfectos en armas, máquinas, instalaciones, edificios, enseres, documentos, etc., tanto de la Empresa como de clientes de la misma, así como causar accidentes por dolo, negligencia o imprudencia inexcusable.
6. El realizar trabajos por cuenta propia o cuenta ajena estando en situación de incapacidad laboral transitoria, así como realizar manipulaciones o falsedades para prolongar aquella situación.
7. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de mandos, compañeros/as 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 las personas trabajadoras 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/as de trabajo o con las personas o las personas trabajadoras 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/as de la Policía.
20. Entregarse a juegos, y distracciones graves, todo ello durante y dentro de la jornada de trabajo.
21. Exigir o pedir por sus servicios remuneración o premios de terceros, cualquiera que sea la forma o pretexto que para la donación se emplee.
22. La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para si o para compañeros o personal y público, o peligro de averías para las instalaciones.

Artículo 75. Sanciones.

1. Por falta leve: a) Amonestación verbal. b) Amonestación escrita.
2. Por falta grave: a) Amonestación pública. b) Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días. c) Inhabilitación para el ascenso durante un año.
3. Por falta muy grave: a) Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a dos meses. b) Inhabilitación para el ascenso durante tres años. c) Despido. Para proceder a la imposición de las anteriores sanciones se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 76. Prescripción.

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

Artículo 77. Abuso de autoridad.

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

Artículo 78. Licencias de Representantes de las Personas Trabajadoras.

Para quienes ostenten cargos de representación de las personas trabajadoras, incluido el/la delegado/a sindical, se estará a lo dispuesto en las leyes vigentes. La reserva de horas legalmente establecida será computada anualmente. El cómputo de las horas será por años naturales y, en caso de elecciones que no coincidan con el año completo, serán las que correspondan proporcionalmente desde la fecha del inicio del mandato hasta el 31 de diciembre del primer año, y el último desde el 1 de enero a la fecha de finalización del mismo. A petición escrita de los Comités de Empresa o Delegados/as de personal, podrán acumularse las horas de los representantes de las personas trabajadoras que así lo deseen, en uno o varios de ellos, sin rebasar el tope legal; esta acumulación se realizará en cómputo anual, siempre que sea comunicada a la Empresa en el primer trimestre del año, o en su caso durante el primer trimestre de mandato, o bien a partir de tres meses desde la firma del presente Convenio. En los supuestos de acumulación del crédito horario, la utilización será por jornadas completas. El/la Delegado/a Sindical dispondrá del mismo crédito de horas sindicales que los representantes de las personas trabajadoras del centro al que pertenezca. Se acuerda que el número de Delegados/as Sindicales por cada sección sindical de los sindicatos que hayan obtenido el 10 por 100 de los votos en la elección al Comité de Empresa, se determinará según la siguiente escala: De 150 a 750 personas trabajadoras: Uno. De 751 a 2.000 personas trabajadoras: Dos. De 2.001 a 5.000 personas trabajadoras: Tres. De 5.001 en adelante: Cuatro. El número de personas trabajadoras a que se refiere la escala anterior es por empresa o grupo de empresas en actividad de este sector, si éste fuera el sistema de organización, considerándose a estos efectos como una sola, rigiéndose todo lo demás por lo establecido en la Ley Orgánica de Libertad sindical, de 1 de agosto de 1985. Ambas partes firmantes y de común acuerdo, establecen que las Empresas incluidas en el ámbito funcional de este Convenio podrán descontar en la nómina mensual de las personas trabajadoras y a petición de estas, el importe de la cuota sindical correspondiente. La persona trabajadora interesada en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato a la que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorros a la que debe ser transferida dicha cantidad. Las Empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario por escrito, durante períodos de un año. La Dirección de la Empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la Empresa si la hubiere. Las competencias y garantías de la representación de las personas trabajadoras será la establecida en los artículos 64 y 68 del Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical. A efectos de la antigüedad mínima exigible para ser elegible en las elecciones sindicales según se prevé en el artículo 69 del Estatuto de los Trabajadores, se computará dicho período exigible dentro de los últimos doce meses, aunque en dicho período hayan concurrido distintas relaciones laborales de la persona trabajadora en la Empresa. Las empresas o grupo de empresas concederán un crédito horario anual 1.782 a las centrales sindicales por cada 60 delegados/as de personal o miembros de comité de empresa que hayan sido obtenidos por

cada una de aquellas al nivel nacional, en la empresa o Grupo. No obstante lo antes expuesto, tal crédito anual se establecerá proporcionalmente en aquellas Empresas o Grupo de empresas en que existan un mínimo de 8 y menos de 60 integrantes e Comité de Empresa o Delegados/as de Personal de una misma Central Sindical. De 60 en adelante se asignará un crédito de 25 horas anuales por cada delegado/a de personal o miembro del comité de empresa elegido. Este crédito le será adjudicado a la persona trabajadora o personas trabajadoras que designe la central sindical beneficiaria.

Artículo 79. Licencias Sindicales.

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

CAPÍTULO XVI Negociación Colectiva e Inaplicación de Convenio

Artículo 80. Concurrencia de Convenios.

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones laborales entre las empresas de seguridad privada comprendidas en el ámbito funcional definido en el artículo 3 y todas sus personas trabajadoras. Las partes firmantes reconocen y reafirman la importancia de una regulación de carácter estatal como marco común de ordenación de las condiciones de trabajo en el sector, en garantía de la paz social y de la estabilidad sectorial. La regulación contenida en el presente convenio en materia de organización, jornada máxima y tiempo de trabajo, descanso semanal, vacaciones, jubilación, estructura retributiva y salarios (bases, complementos, horas extraordinarias y trabajo a turnos), licencias y excedencias, movilidad funcional, derechos sindicales y formación, e incluso modalidades de contratación y régimen disciplinario, tendrá carácter de mínimo necesario respecto a la regulación que sobre esos mismos asuntos pudiera contenerse en otros convenios colectivos de ámbito más reducido, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 84 del ET., así como de lo previsto en los Convenios Colectivos, acuerdos o pactos de empresa que estén vigentes o en prórroga tácita a la firma del presente Convenio Colectivo Estatal.

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

Cuando concurran las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, definidas en el Estatuto de los Trabajadores, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del mismo cuerpo legal por acuerdo entre las partes legitimadas y por el procedimiento de dicho artículo, en cada caso, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio colectivo, que afecten a las siguientes materias: a) Jornada de trabajo. b) Horario y distribución del tiempo de trabajo. c) Régimen de trabajo a turnos. d) Sistema de

remuneración y cuantía salarial. e) Sistema de trabajo y rendimiento. f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores. g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social. El periodo de consultas tendrá una duración no superior a 15 días naturales, estableciéndose el mismo con el objeto de llegar a un acuerdo, que requerirá la conformidad de la mayoría de la representación de los trabajadores, todo ello de acuerdo con lo regulado en el artículo 41.4 del vigente Estatuto de los Trabajadores. Al inicio del proceso la Empresa deberá entregar a la representación de las personas trabajadoras los documentos objetivos que acrediten la realidad de la causa expresada, así como cualquier otro documento que considere oportuno, reservándose la representación de las personas trabajadoras la facultad de solicitar la documentación e información adicional que estime pertinente. En el supuesto de basarse en una causa económica, deberán adjuntarse, en todo caso, las cuentas anuales del último ejercicio cerrado si éstas ya hubieran sido formuladas o aprobadas, junto con el correspondiente informe de auditoría, o, si no se hubiera cumplido el periodo legal establecido para realizar dichos trámites, unas cuentas anuales provisionales del último ejercicio finalizado confeccionadas en los términos que exige la legislación vigente como si de las a formular y/o aprobar se tratase, firmadas por un representante legal de la empresa, y, en todo caso, unas cuentas anuales provisionales de cierre del ejercicio que esté en curso al inicio del período de consultas. La representación de las Personas Trabajadoras, constatadas las circunstancias objetivas concurrentes aducidas, podrá manifestar su conformidad, que requerirá el acuerdo de la mayoría de la misma dentro del plazo máximo indicado de 15 días. El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el plan de igualdad aplicable en la empresa. El acuerdo podrá contener la creación de una Comisión paritaria de seguimiento de la inaplicación formada por la representación de las personas trabajadoras y la Empresa a la que esta deberá informar, al menos con carácter semestral, acerca del impacto de la medida de inaplicación en la evolución de la Empresa, en relación con las causas alegadas. Esta Comisión, a la vista de la información proporcionada y si se dan las circunstancias para ello, podrá acordar la finalización anticipada de la inaplicación. En el caso de que se acuerde la creación de dicha Comisión paritaria de seguimiento de la inaplicación, en el plazo de cinco días desde la fecha del acuerdo o de la celebración de las reuniones de dicha Comisión, la Empresa deberá remitir a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo copia del acuerdo y de las actas de la Comisión de Seguimiento. En caso de desacuerdo, la discrepancia podrá ser sometida por cualquiera de las partes a la Comisión Paritaria Nacional del Convenio en el plazo de los diez días siguientes a haberse producido el mismo, acompañando la documentación unida al expediente, pudiendo esta recabar la documentación complementaria que estime oportuna y, una vez recibida ésta, se pronunciará en un plazo máximo de siete días naturales debiendo de tomar el acuerdo por mayoría de sus miembros, presentes o representados, aprobando la decisión empresarial cuando concurren las causas alegadas por la empresa o desaprobándola en caso contrario. En caso de desacuerdo, las partes deberán someterse al

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

Disposición adicional primera. Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales.

Sin perjuicio de las competencias de la Comisión Paritaria establecida en el artículo 10 de este Convenio, las partes firmantes se someten al VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (sistema extrajudicial) firmado el 26 de noviembre de 2020 (BOE núm. 334, de 23 de diciembre de 2020), para la resolución de los conflictos colectivos laborales que se susciten al que le es aplicable este Convenio, siempre que estos conflictos sean de ámbito estatal.

Disposición adicional segunda. Observatorio Sectorial.

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

Disposición adicional tercera. Armas de fuego.

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

Disposición adicional cuarta. Comisiones Técnicas.

Las partes firmantes de este convenio colectivo acuerdan la creación de las comisiones técnicas que se relacionan a continuación: I. Comisión técnica de propuestas de redacción. Estará integrada por dos personas designadas por cada representación sindical firmante, e igual número total por la representación empresarial, firmante del convenio colectivo. Sus funciones serán las siguientes: a) Estudio y propuesta de mejora de la redacción del articulado del presente convenio colectivo y la adaptación a las diferentes normas que puedan afectar a su contenido, especialmente el próximo Reglamento de Seguridad Privada. b) Estudio y propuesta de adaptación a las peculiaridades y naturaleza propias del sector, que puedan alcanzar los agentes sociales en el marco del próximo acuerdo para el empleo y la negociación colectiva en relación con posibles cláusulas de revisión salarial. c) Propuesta de redacción y de adaptación al presente convenio de los acuerdos alcanzados en el Grupo de Trabajo de Seguridad Privada creado por el Gobierno con la participación de los agentes sociales. d) Elaborar las propuestas de adaptación, si procede, al convenio colectivo de aquellas cuestiones trasladadas por el Observatorio Sectorial de

Seguridad Privada. e) Elaborar las propuestas de adaptación, si procede, del convenio colectivo, a los cambios que pueda experimentar el sector derivados, entre otras causas, de la incorporación de nuevas tecnologías, envejecimiento de las plantillas e impactos específicos que afecten a las actividades del transporte de fondos. f) Tras un análisis detallado de la evolución del mercado, valorar la eventual adaptación del texto del Convenio Colectivo en relación con el compromiso de no reducción de la plantilla de las empresas que cuentan con personal del Grupo V del artículo 28 en los supuestos de subcontratación de servicios. g) Con el objetivo claro de la salvaguardia de los empleos de los profesionales de la seguridad privada y la garantía de sostenibilidad del sector, llevar a cabo de forma inmediata un análisis conjunto de las repercusiones actuales y futuras de la crisis sanitaria COVID 19 en el sector, incidiendo, en particular, en el impacto sobre algunos ámbitos especialmente afectados como el transporte de fondos y gestión del efectivo y los servicios de vigilancia en medios de transporte, integrando en este proceso tanto un enfoque sectorial como intersectorial, a fin de identificar las ventajas y efectos de una actuación conjunta con otras organizaciones igualmente afectadas y recabando, de ser preciso, apoyo adicional de un asesoramiento que complemente la actuación de las organizaciones sindicales y empresariales de la seguridad privada firmantes de este Convenio. Todas las propuestas elaboradas en el seno de esta comisión serán sometidas a la Mesa de Negociación del presente convenio para su debate y, en su caso, aprobación y posterior incorporación al presente convenio colectivo. La Comisión de Redacción del Convenio se constituirá en el plazo máximo de 15 días tras la solicitud expresa de cualquiera de las partes firmantes del Convenio Colectivo. II. Mesa de empleabilidad: Estará integrada por dos personas designadas por cada representación sindical firmante, e igual número total por la representación empresarial, firmante del convenio colectivo. Su función será el estudio y redacción de propuestas en orden a encuadrar la actividad de seguridad privada como actividad afectada al Real Decreto 402/2025, o norma que lo sustituya, por el que se regula el procedimiento previo para determinar los supuestos en los que procede permitir anticipar la edad de jubilación en el sistema de la Seguridad Social mediante la aplicación de coeficientes reductores. A dichos efectos, y con carácter previo, las partes se comprometen a encargar un informe técnico externo e independiente, en un plazo de seis meses desde la entrada en vigor del presente Convenio, que, al amparo de los requisitos establecidos en dicho real decreto, sustente objetivamente dichas propuestas y su potencial aplicación a la totalidad o parte del colectivo de las personas trabajadoras. Dicho informe analizará, entre otros aspectos, los posibles efectos económicos, organizativos y de empleo derivados de su aplicación y, en particular, la sostenibilidad del sistema derivada de los compromisos empresariales y de las personas trabajadoras para el supuesto de su aceptación por las autoridades competentes. Los acuerdos alcanzados en el seno de esta Mesa serán presentados, en los términos legales oportunos, ante la autoridad laboral competente. En particular, los firmantes del Convenio Colectivo, en su condición de organizaciones empresariales y sindicales representativas del sector, se comprometen a que, al amparo de lo dispuesto en el artículo 10 del Real Decreto 402/2025 y de cumplirse las circunstancias comprendidas en el mismo para el conjunto o

parte de las personas trabajadoras, ambas partes insten conjuntamente, en los términos que se establezcan reglamentariamente, el inicio del procedimiento de establecimiento de coeficientes reductores para la jubilación anticipada por razón de la actividad de las personas trabajadoras afectas al presente Convenio Colectivo. En caso de no alcanzarse un acuerdo, la parte social podrá valorar, en función de las circunstancias concurrentes, la posibilidad de acudir a lo previsto en la legislación vigente en concreto en el apartado d) del artículo 10 del Real Decreto 402/2025, con el objeto de instar al Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, si así lo estimara procedente, que inicie el procedimiento para el reconocimiento de coeficientes reductores que permitan la anticipación de la edad de jubilación respecto de determinados colectivos.

Disposición adicional quinta. Actualización del Salario Mínimo Interprofesional.

En el supuesto de que, como consecuencia de la actualización por parte de las autoridades competentes del Salario Mínimo Interprofesional, en alguna de las categorías del convenio la retribución computable fuera, en cómputo anual, inferior a los mínimos establecidos por la normativa laboral, se procederá a la actualización que permita su adaptación a dichos mínimos legales. A estos efectos, la Comisión Paritaria del Convenio se reunirá en el plazo máximo de quince días desde la publicación en el BOE de los nuevos importes del Salario Mínimo Interprofesional para determinar los nuevos niveles retributivos de los conceptos salariales.

Disposición adicional sexta. Cláusula de garantía salarial.

En el supuesto de que el incremento porcentual que experimente el Índice General de Precios al Consumo (IPC General) publicado por el Instituto Nacional de Estadística (INE) entre los meses de enero de 2023 y agosto de 2026, fuese superior al incremento porcentual que experimenten todos los conceptos retributivos regulados en el convenio colectivo entre el 31 de diciembre de 2022 y agosto de 2026, tales conceptos se incrementarán en el diferencial existente entre ambos porcentajes, sin que el diferencial pueda ser en ningún caso superior al dos por ciento (2 %). El incremento porcentual derivado de la presente cláusula de garantía salarial, caso de producirse, tendrá efectos jurídicos y económicos exclusivamente desde el primero de enero de 2027 y se aplicará sobre todos los conceptos retributivos regulados en el convenio y a sus valores publicados a 31 de diciembre de 2026, constituyendo el resultado de esa actualización las remuneraciones de partida del año 2027. Esta actualización será calculada por la Comisión Paritaria. En el supuesto de que el incremento porcentual que experimente el Índice General de Precios al Consumo (IPC General) publicado por el Instituto Nacional de Estadística (INE) entre los meses de enero de 2027 y agosto de 2030, fuese superior al incremento porcentual que experimenten todos los conceptos retributivos regulados en el convenio colectivo entre el 31 de diciembre de 2026 y agosto de 2030, tales conceptos se incrementarán en el diferencial existente entre ambos porcentajes, sin que el diferencial pueda ser en ningún caso superior al dos por ciento (2 %). El incremento porcentual derivado de la presente cláusula de garantía salarial, caso de producirse, tendrá

efectos jurídicos y económicos exclusivamente desde el primero de enero de 2031 y se aplicará sobre todos los conceptos retributivos regulados en el convenio y a sus valores publicados a 31 de diciembre de 2030, constituyendo el resultado de esa actualización las remuneraciones de partida del año 2031. Esta actualización será calculada por la Comisión Paritaria.

Disposición adicional séptima. Régimen aplicable en el supuesto de una eventual reducción de jornada por vía legal.

En el supuesto de que se modifique el segundo párrafo del artículo 34.1 del Estatuto de los Trabajadores, fijando, en cómputo anual, una jornada inferior a la prevista en el artículo 52.1 de este Convenio, y siempre que la disposición normativa habilite a los agentes sociales del sector para acordar una entrada en vigor progresiva de dicha reducción, ésta se implementará de forma que permita una aplicación gradual adecuada a las peculiaridades del sector, sin que, de resultar tal opción posible, se acuerde su entrada en vigor antes del 1 de enero de 2027.

Disposición adicional octava. Actualización del Régimen de Clasificación Profesional.

En el plazo máximo de seis meses desde la publicación del Convenio, se constituirá una Comisión Mixta integrada por dos personas designadas por cada representación sindical firmante, e igual número total por la representación empresarial, firmante del convenio colectivo, cuyo objeto será analizar el sistema actual de clasificación profesional y valorar las modificaciones necesarias en el mismo, con especial atención al personal de seguridad mecánico-electrónica, como consecuencia de los nuevos desarrollos tecnológicos del sector. Todos los acuerdos alcanzados en el seno de esta comisión serán sometidos a la Mesa de Negociación del presente convenio para su debate y, en su caso, aprobación y posterior incorporación al presente convenio colectivo.

Disposición adicional novena. Sobre la negociación del protocolo de actuación frente a catástrofes y otros fenómenos atmosféricos adversos.

Las partes adquieren el compromiso de negociar e incorporar al convenio colectivo un protocolo de actuación obligatorio que recoja medidas de Prevención de Riesgos Laborales frente a catástrofes y fenómenos meteorológicos adversos, una vez que se publique un reglamento que aborde la protección de las personas trabajadoras frente a los efectos del cambio climático en el ámbito laboral.

Disposición transitoria primera.

Los Vigilantes de Seguridad (antiguos vigilantes jurados con antigüedad, reconocida en nómina, anterior a 1 de enero de 1994) que continúen en alta en su empresa y que se encuentran beneficiados por la disposición adicional segunda del Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Seguridad para los años 2005/2008, percibirán la cuantía mensual establecida en el artículo 43 a) para el Plus de Peligrosidad. En caso de que estas personas trabajadoras realizasen el servicio con arma, el importe del plus funcional de peligrosidad devengado, de acuerdo con el citado artículo 69, queda absorbido total o parcialmente por

esa cuantía. Asimismo, los/las vigilantes a quienes se garantizan tal percepción no podrán rehusar el requerimiento por parte de la empresa para prestar servicios con arma, bajo condición de pérdida de la cuantía correspondiente, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores. Los importes del plus de peligrosidad a que se hace referencia en este convenio podrán ser abonados por las empresas en once pagas, incluyéndose en las mismas las partes proporcionales de pagas extraordinarias y vacaciones.

Disposición transitoria segunda.

El devengo del Plus Aeroportuario en lo que hace referencia a su extensión al personal de carga y correo aérea se aplicará y se hará efectivo de forma paulatina y progresiva en el tiempo y, por tanto, se empezará a devengar a partir del 1 de enero de 2027 y siempre y cuando el servicio derive de licitaciones públicas o privadas cuyo inicio de expediente se produzca a partir del día siguiente a la publicación de este Convenio Colectivo en el BOE.

Disposición transitoria tercera.

El régimen de jubilaciones parciales vinculado al absentismo previsto en el artículo 69 del presente convenio surtirá efectos a partir del 1 de enero de 2027, siendo para ese año en base a los datos de absentismo disponibles a fecha 31 de octubre de 2026 y con el porcentaje de aceptación de solicitudes de jubilaciones parciales que corresponda determinado en la reunión de la Comisión Paritaria que a tal efecto se celebrará en la primera quincena de noviembre de 2026.

Disposición final única.

Ambas partes acuerdan que en caso de que a lo largo de la vigencia del presente Convenio se publicara alguna disposición distinta de las mencionadas, que afectara al contenido del presente Texto, se convocará con carácter inmediato a la Comisión Negociadora a fin de adaptar su contenido en lo que pudiera quedar modificado. ANEXOS ANEXO PRIMERO Anexo de salarios y otras retribuciones 2026 Anexo de salarios y otras retribuciones 2027 Anexo salarios y otras retribuciones 2028 Anexo de salarios y otras retribuciones 2029 Anexo de salarios y otras retribuciones 2030 ANEXO SEGUNDO Otros conceptos económicos Apartado 1. Artículo 42 letra a). Trienios. Valor trienio – Euros Apartado 2. Artículo 42 letra b). Quinquenios. Valor quinquenio – Euros Apartado 3. Artículo 43 letra a). Punto 2. Plus de Peligrosidad Vigilantes de Seguridad de Vigilancia. Apartado 4. Artículo 43 letra b). Plus de escolta. Apartado 5. Artículo 43 letra d). Plus de Responsable de Equipo de Vigilancia, Transporte de Fondos o Sistemas. Explicación cálculo para un vigilante de seguridad que ejerza las funciones de jefe de equipo. Apartado 6. Artículo 43 letra e) Punto 1. Plus aeropuerto. Apartado 7. Artículo 43 letra e). Punto 2. Plus de radioscopia aeroportuaria. Apartado 8. Artículo 43 letra e). Punto 3. Plus filtro rotación. Apartado 9. Artículo 43 letra f). Plus de Radioscopia básica. Apartado 10. Artículo 43 letra g). Plus de Trabajo Nocturno. Apartado 11. Artículo 43 letra h). Plus Fin de Semana y Festivos. Apartado 12. Artículo 44. Pluses de Nochebuena y

Nochevieja. Apartado 13. Artículo 46 letra a). Plus de Distancia y Transporte. Apartado 14. Artículo 46 letra b). Plus de Vestuario. Apartado 15. Artículo 48. Seguro Colectivo de Accidentes. Apartado 16. Artículo 49. Seguro Colectivo de Accidentes. Apartado 17. Artículo 50. Artículo 50. Ayudas a descendientes de primer grado y cónyuge con discapacidad. Apartado 18. Artículo 59. Desplazamientos. Apartado 19. Artículo 60. Dietas. Importe – Dietas/Euros Apartado 20. Artículo 67. Premio de vinculación. Año – Edad ADENDAS Adenda única. Adenda Convenio Colectivo Empresas de Seguridad Real Decreto 1026/2024

PREÁMBULO Las partes negociadoras consideran que el respeto a la diversidad y el reconocimiento de la igualdad y no discriminación por razón de cualquier condición de la persona y, en particular, por razón de sexo, orientación o identidad sexual, expresión de género o características sexuales, se constituyen en eje central de actuación, de carácter transversal y vertebrador de la estrategia en materia de diversidad e inclusión, para garantizar el derecho a la igualdad real y efectiva de las personas lesbianas, gais, trans, bisexuales e intersexuales (en adelante, LGTBI+). En congruencia con lo anterior, y de conformidad con lo establecido en el artículo 15 de Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI+, desarrollada por el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, en el presente documento se recogen, de forma articulada, el conjunto planificado de medidas que se acuerdan y establecen, fijando los mecanismos necesarios para promover el derecho a la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI+ y protegiendo la igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales de éstas. Las citadas medidas, que se describen a continuación, han sido acordadas a través de la negociación colectiva, tal y como prevé el artículo 15 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI+ y los artículos 4, 5 y 6 del Real Decreto 1026/2024 que desarrolla la citada ley. En este sentido, suscriben y firman el presente conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI+ en el sector que pasará a formar parte integrante e inseparable del Convenio Estatal de Empresas de Seguridad, teniendo la presente adenda naturaleza de convenio colectivo y, por lo tanto, eficacia erga omnes. Las medidas recogidas en el presente texto suponen un contenido mínimo, sin perjuicio de su mejora y concreción en el ámbito de la empresa. A continuación, se reproducen las cláusulas que recogen los acuerdos alcanzados:

1. Igualdad de trato y no discriminación: En línea con lo establecido en el artículo 8 del presente convenio colectivo, se manifiesta el compromiso activo del sector por el respeto a la igualdad de trato y a la no discriminación, lo que contribuye a generar un entorno favorable a la diversidad que permita avanzar en la erradicación de la discriminación de las personas LGTBI+ desde un punto de vista integral, abarcando tanto la orientación e identidad sexual como la expresión de género y características sexuales.

2. Acceso al empleo: Los procesos de selección de empleo se realizarán garantizando la igualdad de trato para las personas LGTBI+, erradicando cualquier estereotipo en el acceso al empleo. Se garantizará la formación específica y adecuada de las personas que intervienen en los procesos de selección de personal. Los procesos de selección se verán presididos por criterios claros y concretos que garanticen un adecuado proceso de elección y contratación, priorizando la formación y la idoneidad para la persona en el puesto de trabajo, independientemente de su orientación e identidad sexual o su expresión de género, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable.
3. Clasificación y promoción profesional: Se garantiza el desarrollo de la carrera profesional desde la igualdad de condiciones, basado siempre en elementos objetivos como la cualificación y capacidad y asegurando la no discriminación directa o indirecta de las personas LGTBI+. Igualmente se reconoce el derecho de todas las personas a acceder, en condiciones de igualdad, a las vacantes que se produzcan, sin que pueda existir ningún tipo de discriminación por razón de género, sexo, orientación e identidad sexual.
4. Formación, sensibilización y lenguaje de género: Las empresas integrarán en sus planes de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI+ en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación. La formación irá dirigida a toda la plantilla, con inclusión de los mandos intermedios, puestos directivos y personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personal y recursos humanos. El contenido de dicha formación, sin perjuicio de un mayor grado de concreción en la empresa, – Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBI+ en este convenio, así como en otros convenios o acuerdos de empresa que sean de aplicación. – Conocimiento de las definiciones y los conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI+. – Conocimiento y difusión del protocolo de acompañamiento a las personas trans en el empleo, si se dispone del mismo. – Conocimiento y difusión del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales. – Sensibilización con el lenguaje respetuoso con la diversidad, implementando medidas que garanticen su uso.
5. Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos: Se promoverá la heterogeneidad de las plantillas para lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros.
6. Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI: Se garantizará la protección contra comportamientos LGTBIfóbicos, especialmente a través del protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI+, regulado en el presente convenio, que resultará de aplicación subsidiaria en el supuesto de que la empresa no cuente con un protocolo

general frente al acoso y violencia que prevea medidas para las personas LGTBI+ o haya ampliado el existente para incluirlas.

7. Permisos y beneficios sociales: El acceso a los permisos y beneficios sociales regulados en la normativa legal y en el presente convenio, así como aquellos establecidos en las empresas, se aplicará atendiendo a la realidad de las familias diversas, cónyuges y parejas de hecho LGTBI+, con especial atención a las personas trans, sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género.
8. Régimen disciplinario: Se incluyen como conductas tipificadas las siguientes de forma adicional a las establecidas actualmente en el convenio colectivo. Falta leve: Utilizar o emitir expresiones ofensivas y discriminatorias, en el entorno laboral, contra las personas por razón de su orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales. La reiteración se convertirá en falta grave o muy grave. Falta grave: En el entorno laboral, la ofensa grave de palabra o mediante amenazas incluyendo aquellos que atenten, directa o indirectamente, contra el honor o la integridad de las personas por razón de género, identidad de género, orientación sexual, discapacidad o cualesquiera otras circunstancias personales. Falta muy grave: – Agresión física por razón de sexo u orientación sexual e identidad o expresión de género. – Acoso sexual o moral por razón de sexo u orientación sexual e identidad o expresión de género. – La violación de la confidencialidad de las personas trans que se encuentren en un proceso de reasignación de sexo. – Las represalias que reciba una persona como consecuencia de haber presentado una queja, reclamación o denuncia destinada a impedir su discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN MATERIA DE LGTBI

1. Declaración de Principios La dignidad de la persona, su libertad en su sentido más integral, el libre desarrollo de la personalidad, el derecho a la intimidad, a la integridad física y moral, el principio de igualdad y de no discriminación por cualquier condición o circunstancias personal o social junto al resto de derechos así reconocidos integran el conjunto de derechos fundamentales que deben ser respetados conforme a la Constitución española. El ámbito de protección es multinivel puesto que la Unión Europea ha aprobado diversa normativa con la finalidad de proteger a las personas trabajadoras susceptibles de ser discriminadas en razón de su orientación o identidad sexual. Es necesario referirse a la Directiva de igualdad de trato en el empleo 2007/78/CE que abarca la orientación sexual entre los motivos de no discriminación, la Directiva 2006/54/CE que prohíbe la discriminación en el empleo y la Directiva 2004/38/CEE sobre libre circulación que consagra la no discriminación. En clave interna, el Estatuto de los Trabajadores consagra el respeto a la dignidad de las personas, a su intimidad y a un trato justo, teniendo en cuenta la consideración debida de la persona trabajadora e incluyendo la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, frente al acoso por razón de origen racial o étnico,

religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. El reciente Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI+ en las empresas, establece en su anexo II la obligación de confeccionar un protocolo de actuación frente al acoso, que se cumple mediante el presente texto. Por todo ello, las empresas que se encuentran en el ámbito funcional del presente convenio colectivo, así como las organizaciones sindicales firmantes del mismo, suscriben este protocolo con la manifestación y el compromiso explícito y firme de no tolerar en su ámbito ningún tipo de práctica discriminatoria considerada como acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género, quedando prohibida cualquier conducta de esta naturaleza. Con el fin de garantizar un entorno de trabajo saludable y respetuoso con los derechos de las personas, las partes se comprometen a tratar con la máxima diligencia cualquier situación de acoso que se pudiera presentar en el seno de la empresa. Las empresas harán uso, en su caso, de su potestad organizativa o disciplinaria. En caso de que confluyan distintos tipos de acoso, las actuaciones derivadas de los respectivos protocolos se articularán desde la complementariedad para no incurrir en duplicidades.

2. **Ámbito de aplicación** El protocolo se aplica a las personas que trabajan en las empresas que se encuadran en el ámbito funcional del convenio colectivo, con independencia del vínculo jurídico que los une a las mismas, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa. También se aplicará a quienes solicitan un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición, proveedores, clientes y visitas, entre otros. Este protocolo se aplicará de forma subsidiaria para aquellas empresas que tengan instaurado un protocolo general frente al acoso y la violencia que prevea medidas para las personas LGTBI+. En caso de que resulte implicado personal ajeno a la empresa, se dará conocimiento del suceso a su respectiva empleadora, para que sea ésta la que tome la medida oportuna. El protocolo se aplicará a situaciones de acoso por orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género que se produzcan durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo: – En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso). – En el alojamiento proporcionado por la persona empleadora. – En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo. – En toda la fase previa a la celebración del contrato de trabajo: selección de personal, entrevistas, pruebas de capacitación, etc.
3. **Definiciones** Se recogen las definiciones contenidas en el artículo 3 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI: a) **Discriminación directa:** Situación en que se encuentra una persona o grupo en que se integra que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otras en situación análoga o comparable por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales. Se considerará discriminación directa la denegación de ajustes razonables a las personas con

discapacidad. A tal efecto, se entiende por ajustes razonables las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular de manera eficaz y práctica, para facilitar la accesibilidad y la participación y garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos.

b) Discriminación indirecta: Se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una desventaja particular con respecto a otras por razón de orientación sexual, e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

c) Discriminación múltiple e interseccional: Se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada, de manera simultánea o consecutiva, por dos o más causas de las previstas en esta ley, y/o por otra causa o causas de discriminación previstas en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. Se produce discriminación interseccional cuando concurren o interactúan diversas causas comprendidas en el apartado anterior, generando una forma específica de discriminación.

d) Acoso discriminatorio: Cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en esta ley, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

e) Discriminación por asociación y discriminación por error: Existe discriminación por asociación cuando una persona o grupo en que se integra, debido a su relación con otra sobre la que concurra alguna de las causas de discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, es objeto de un trato discriminatorio. La discriminación por error es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas.

f) Medidas de acción positiva: Diferencias de trato orientadas a prevenir, eliminar y, en su caso, compensar cualquier forma de discriminación o desventaja en su dimensión colectiva o social. Tales medidas serán aplicables en tanto subsistan las situaciones de discriminación o las desventajas que las justifican y habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con los medios para su desarrollo y los objetivos que persigan.

g) Intersexualidad: La condición de aquellas personas nacidas con unas características biológicas, anatómicas o fisiológicas, una anatomía sexual, unos órganos reproductivos o un patrón cromosómico que no se corresponden con las nociones socialmente establecidas de los cuerpos masculinos o femeninos.

h) Orientación sexual: Atracción física, sexual o afectiva hacia una persona. La orientación sexual puede ser heterosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas de distinto sexo; homosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas del mismo sexo; o bisexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva hacia personas de diferentes sexos, no necesariamente al mismo tiempo, de la misma manera, en el mismo grado ni con la misma intensidad.

i) Identidad sexual: Vivencia interna e individual del sexo tal y como

cada persona la siente y autodefine, pudiendo o no corresponder con el sexo asignado al nacer. j) Expresión de género: Manifestación que cada persona hace de su identidad sexual. k) Persona trans: Persona cuya identidad sexual no se corresponde con el sexo asignado al nacer. l) Familia LGTBI: Aquella en la que uno o más de sus integrantes son personas LGTBI, englobándose dentro de ellas las familias homoparentales, es decir, las compuestas por personas lesbianas, gais o bisexuales con descendientes menores de edad que se encuentran de forma estable bajo guardia, tutela o patria potestad, o con descendientes mayores de edad con discapacidad a cargo. m) LGTBIfobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas LGTBI por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales. n) Homofobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas homosexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales. o) Bifobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas bisexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales. p) Transfobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas trans por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales. q) Inducción, orden o instrucción de discriminar: Es discriminatoria toda inducción, orden o instrucción de discriminar por cualquiera de las causas establecidas en esta ley. La inducción ha de ser concreta, directa y eficaz para hacer surgir en otra persona una actuación discriminatoria.

4. Principios rectores Se aplican los siguientes principios al procedimiento: – Agilidad, diligencia y rapidez en la investigación y resolución de la conducta denunciada que deben ser realizadas sin demoras indebidas, respetando los plazos que se determinen para cada parte del proceso y que constarán en el protocolo. – Respeto y protección de la intimidad y dignidad a las personas afectadas ofreciendo un tratamiento justo a todas las implicadas. – Confidencialidad: las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, no transmitiendo ni divulgando información sobre el contenido de las denuncias presentadas, en proceso de investigación, o resueltas. – Protección suficiente de la víctima ante posibles represalias, atendiendo al cuidado de su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación y considerando especialmente las circunstancias laborales que rodeen a la persona agredida. – Implementación de expediente contradictorio a fin de garantizar una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas. – Restitución de las víctimas: si el acoso realizado se hubiera concretado en una modificación de las condiciones laborales de la víctima la empresa debe restituirla en sus condiciones anteriores, si así lo solicitara. – Prohibición de represalias: queda expresamente prohibido y será declarado nulo cualquier acto constitutivo de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación de denuncia por los medios habilitados para ello, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso. – Las empresas bajo el ámbito funcional del

presente convenio colectivo se comprometen a difundir y facilitar el presente protocolo a las personas trabajadoras a su cargo.

5. Comisión de atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género
Composición: La comisión de atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, estará formada por un máximo de 4 personas de manera paritaria entre la representación legal de las personas trabajadoras del ámbito donde se haya producido el acoso y la empresa. En el supuesto de que en la empresa esté constituida, en relación con otros protocolos de acoso, otra comisión formada con carácter paritario, la misma podrá asumir esta función. Formación: Para formar parte de la comisión de atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, será indispensable contar con formación en materia de tratamiento, prevención y actuación frente al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género. Incompatibilidad: No podrán ser parte de la comisión las personas que tengan algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto. La incompatibilidad de formar parte de la comisión podrá ser manifestada por cualquier persona que forme parte de la comisión de atención o por la propia persona afectada. Plazo: La comisión se reunirá a la mayor brevedad desde la fecha de recepción de una queja, denuncia o conocimiento de un comportamiento inadecuado y, en ningún caso, en un plazo superior a 5 días laborables, de conformidad con el procedimiento establecido en el presente protocolo para su presentación. Funciones de la comisión de atención: – Recibir todas las denuncias por acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género. – Llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en este protocolo. La empresa debe facilitar a la comisión los medios adecuados y el acceso a toda la información que pudiera tener relación con el caso. Toda la plantilla debe prestar la colaboración que se le requiera por parte de la comisión. – Solicitar a la empresa la adopción de las medidas cautelares que estime pertinentes. – Elaborar un informe de conclusiones sobre el supuesto de acoso investigado, que incluirá i) medios de prueba del caso, ii) posible concurrencia de circunstancias agravantes o atenuantes y iii) en su caso, propuesta de las acciones disciplinarias oportunas, dentro del ámbito de la empresa. – Supervisar el cumplimiento efectivo de las medidas adoptadas como consecuencia de los casos de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género. – Velar por las garantías comprendidas en este protocolo. – Prestar apoyo, asesoramiento y orientación a las personas trabajadoras que puedan ser víctimas de situaciones de acoso.
6. Procedimiento de actuación Se pone a disposición de la persona afectada por acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género este procedimiento que puede seguir, sin perjuicio del uso por parte de la víctima de las vías administrativas, judiciales o cualesquiera otras

que estime oportunas. Todo este procedimiento se plantea sin perjuicio de las disposiciones previstas en la ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, en su respectivo ámbito personal y material. Cuando en el proceso tenga participación el personal de otras entidades con las que tenga cualquier tipo de relación mercantil o de prestación de servicios en común, la empresa se coordinará con estas. Cabe la posibilidad de que la persona afectada autorice a otra persona para que active el procedimiento oportuno. En este caso se debe hacer constar el consentimiento expreso e informado de la víctima para poder activar la investigación. Para ello se deberá constituir la oportuna comisión de atención al acoso descrita en el punto anterior. Asimismo, el presente procedimiento ha de entenderse sin perjuicio de la posibilidad de la víctima de ejercitar cuantas acciones entienda que le corresponde ante cualquier órgano jurisdiccional o administrativo. El procedimiento se estructura en las siguientes fases: Fase 1. Comunicación de la denuncia y asesoramiento: La persona denunciante, o persona autorizada para ello (un compañero/a de trabajo, un profesional jurídico, un componente de la representación legal de las personas trabajadoras, etc.), puede presentar la queja o denuncia de forma verbal o escrita ante la comisión de atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o de expresión de género. Recibida la queja o denuncia, la comisión entrevistará primeramente a la persona afectada y, posteriormente, a la persona denunciada. En estas entrevistas se informará a la víctima de sus derechos y las opciones que tiene en el marco de su relación laboral, así como de las acciones que puede emprender la empresa. Si existieran indicios suficientes de acoso o discriminación la Comisión debe solicitar a la empresa la adopción de las medidas cautelares que esta estime oportunas. Fase 2. Tramitación: Tras la realización de las entrevistas y las pruebas que se determinen, la Comisión emitirá un informe vinculante en uno de los siguientes sentidos: a) Constatar indicios de acoso objeto del protocolo y, si procede, proponer la apertura del expediente sancionador y, en su caso, la sanción a imponer. b) Proponer, a la vista de los hechos, un acuerdo entre las partes y, en su caso, la adopción de medidas que pudieran acordarse. c) Proceder al archivo del procedimiento, sin que conste referencia en el expediente de la persona trabajadora si no se aprecian indicios del acoso denunciado. En el plazo máximo de 20 días hábiles desde la denuncia, la comisión debe emitir un informe que debe contener la descripción de los hechos, las actuaciones realizadas, su valoración sobre el asunto, los resultados de la investigación y las medidas cautelares y preventivas llevadas a cabo, si proceden. Fase 3. Resolución: Esta fase consiste en aplicar las medidas de actuación que sean necesarias teniendo en cuenta el informe emitido por la Comisión. Si existen pruebas de la existencia de una situación de discriminación o acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar, se iniciará el oportuno expediente sancionador por parte de la empresa. Igualmente se mantendrán y adoptarán las medidas correctoras y protectoras a la víctima. La resolución final del procedimiento deberá realizarse en el plazo máximo de

30 días hábiles desde que se interpuso la denuncia.

7. Tipificación Se propondrá en cada caso la conducta recogida en el convenio colectivo.
8. Circunstancias agravantes A los efectos de valorar la gravedad de los hechos y determinar las sanciones que, en su caso, pudieran imponerse, se tendrán como circunstancias agravantes las siguientes: – Que la persona denunciada sea reincidente en la comisión de actos de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género. – Que la víctima sufra algún tipo de discapacidad. – Que la víctima esté en periodo de prueba o tenga un contrato formativo, en prácticas o temporal. – Que el acoso se produzca durante el proceso de selección de personal. – Que se ejerzan presiones y/o represalias sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar con el objeto de evitar o dificultar la investigación. – Que se trate de un acoso descendente. – Que se ejerza por vía de mandato. – Que se produzca por causa y en el contexto de un proceso de elecciones sindicales.
9. Seguimiento Una vez cerrado el expediente, la empresa deberá realizar el seguimiento periódico de las medidas adoptadas, analizando si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas, levantando acta de dicho seguimiento y adoptando las medidas oportunas para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento siguiesen produciéndose a pesar de la adopción de las medidas. De dicho seguimiento dará, en su caso, traslado a la comisión de atención correspondiente, siempre con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto de la confidencialidad de las personas afectadas. Asimismo, a petición de la representación legal de las personas trabajadoras, la empresa le facilitará el balance anual de las investigaciones realizadas en términos estadísticos, respetando, en cualquier caso, la confidencialidad de las personas afectadas.
10. Vigencia El presente protocolo tendrá una duración equivalente a la duración del convenio colectivo en vigor, sin perjuicio de extender sus efectos hasta que se acuerde un nuevo protocolo.

Este documento ha sido generado por [Calcunom.es](https://www.calcunom.es) con fines informativos a partir de fuentes oficiales. No sustituye la consulta de la versión oficial vigente publicada en el BOE o convenio aplicable. [Calcunom.es](https://www.calcunom.es) no se hace responsable de posibles errores u omisiones.