

### III. OTRAS DISPOSICIONES

#### MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

**6640** *Resolución de 10 de junio de 2014, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Viriato Seguridad, SL, para los centros de trabajo de las provincias de Murcia y de Valencia.*

Visto el texto del Convenio colectivo para los centros de trabajo de las provincias de Murcia y de Valencia de la empresa Viriato Seguridad, S.L. (código de convenio número 90100171012014), que fue suscrito, con fecha 10 de enero de 2014, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por la mayoría de la representación unitaria de los trabajadores afectados, formada por el Comité de empresa y los Delegados de personal de dichos centros de trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

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

Segundo.

Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 10 de junio de 2014.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

#### CONVENIO COLECTIVO PARA LA EMPRESA VIRIATO SEGURIDAD, S.L.

##### CAPÍTULO I

##### Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*

El presente Convenio colectivo establece las bases para las relaciones laborales entre Viriato Seguridad, S.L., y sus trabajadores y trabajadoras.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

Las normas de este Convenio serán de aplicación en los centros de trabajo de las provincias de Murcia y Valencia.

Artículo 3. *Ámbito funcional y personal.*

El presente Convenio será de aplicación en todo territorio que abarca las provincias de Murcia y Valencia de la empresa Viriato Seguridad, Sociedad Limitada, y sus trabajadores y trabajadoras, dedicados conjuntamente a la prestación de vigilancia y protección de cualquier clase de locales, fincas, bienes o personas, así como servicios de

escolta, explosivos, transporte o traslado con los medios y vehículos homologados, depósito y custodia, manipulación y almacenamiento de caudales, fondos valores, joyas y otros bienes y objetos valiosos que precisen vigilancia y protección.

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

El presente Convenio afecta a todos los trabajadores y trabajadoras que presten sus servicios por cuenta de la empresa. Queda expresamente excluido del ámbito de aplicación del presente Convenio el personal de alta dirección, cuya relación laboral de carácter especial se regula en el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, o normativa que lo sustituya, así como las restantes actividades y relaciones que se contemplen en el Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 4. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2013 y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2015, con independencia de la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

#### Artículo 5. *Prórroga y procedimiento de denuncia.*

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

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

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

#### Artículo 6. *Vinculación a la totalidad.*

El articulado del presente Convenio forma un conjunto unitario e indivisible. En el supuesto de que la jurisdicción laboral declarase la nulidad de alguna de las cláusulas del presente Convenio. Las partes se comprometen a renegociar las mismas manteniendo el equilibrio general del Convenio. Si bien las partes negociadoras lo consideran ajustado a derecho y beneficioso en su conjunto para ambas partes.

#### Artículo 7. *Comisión Paritaria de vigilancia, interpretación y desarrollo del Convenio.*

Se constituye una comisión cuyas funciones serán las siguientes:

- a) Interpretación de la totalidad de los artículos de este Convenio.
- b) Conciliación preceptiva en conflictos colectivos que supongan la interpretación de las normas del presente Convenio.

Estará compuesta por tres miembros de la representación de los trabajadores y trabajadoras e igual número por parte de la empresa.

La comisión negociadora se regirá por los siguientes criterios:

1. Cualquier caso relativo los apartados a) y b) anteriores deberá plantearse por escrito, lo cual motivará una reunión de la Comisión en el plazo de siete días naturales a partir de la fecha de recepción del escrito, debiendo emitir su informe en el mismo plazo de tiempo.

2. Se establece el carácter de vinculante del pronunciamiento de la Comisión en el arbitraje de los problemas o cuestiones derivados de la aplicación de este Convenio que le sean sometidos por acuerdo de ambas partes.

3. La Comisión fija como sede de reuniones las oficinas centrales de la Empresa, sitas en calle Río Mundo, n.º 5, parcela B15, Polígono Industrial de Lorquí, 30564 - Lorquí (Murcia). Cualquiera de los componentes de esta Comisión podrá convocar dichas reuniones, estando obligado a comunicarlo a todos los componentes de forma fehaciente en el plazo de setenta y dos horas anteriores a la convocatoria.

4. Para que las reuniones sean válidas tendrán que asistir a las mismas, como mínimo, tres de los miembros de la representación de la empresa y tres de los miembros de la representación de los trabajadores y trabajadoras, habiendo sido todos debidamente convocados.

5. La Comisión tomará acuerdos por mayoría simple de votos de cada una de las representaciones.

Ambas partes podrán utilizar los servicios de un asesor, designándolo libremente asumiendo cada parte los costes correspondientes a su asesor. Dichos asesores tendrán voz, pero no voto.

## CAPÍTULO II

### Retribución

#### Artículo 8. *Tablas salariales.*

El presente Convenio se regirá por los conceptos y precios indicados en tablas salariales del Anexo I, contemplados en función de los grupos profesionales de aplicación.

En el año 2013 las tablas salariales serán las mismas que en el año 2014 y vienen indicadas en el Anexo I, si bien para el año 2013 serán de aplicación desde el día 1 de enero.

#### Artículo 9. *Revisión salarial.*

Para los años sucesivos, en su caso, las partes se comprometen a negociar las condiciones económicas aplicables, tomando como base los resultados alcanzados por la empresa en el ejercicio anterior, los incrementos de precios practicados a los clientes en términos medios.

A estos efectos, la comisión negociadora se reunirá en el mes de febrero de cada uno de dichos ejercicios.

#### Artículo 10. *Compensación, absorción y garantía «ad personam».*

Las condiciones establecidas en este Convenio, sean o no de naturaleza salarial, compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza y el origen de las mismas.

#### Artículo 11. *Pago del salario.*

El pago de las retribuciones se efectuará por meses vencidos, dentro de la primera decena del mes natural siguiente.

## CAPÍTULO III

#### Artículo 12. *Grupos profesionales.*

Los grupos profesionales serán los establecidos en el actual Convenio estatal de empresas de seguridad.

Los trabajadores y trabajadoras se encuadrarán en sus grupos profesionales, pudiendo ser asignados a cualquiera de las funciones relacionados con el citado grupo al que pertenecen, siempre que cuenten con la formación y habilitación necesaria para ello.

El cambio de función dentro del mismo grupo profesional no tendrá la consideración de modificación sustancial de condiciones ni de movilidad funcional, pudiendo ser aplicado por la empresa siempre que existan necesidades para ello.

## CAPÍTULO IV

### Organización del trabajo

#### Artículo 13. *Dirección y control de la actividad laboral.*

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

2. En desarrollo de lo dispuesto en el párrafo anterior, la Dirección de la empresa –a título enunciativo, que no limitativo– tendrá las siguientes facultades:

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

El empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales.

#### Artículo 14. *Ordenadores y correos electrónicos.*

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

Queda igualmente prohibida la utilización de ordenadores de empresa para uso particular, o con fines distintos de los derivados de la relación laboral.

En su caso, cuando existan indicios de uso ilícito o abusivo por parte de un empleado/a, la empresa podrá realizar las comprobaciones oportunas y, si fuera preciso, realizará una auditoría en el ordenador del empleado o en los sistemas que ofrecen el servicio, que se efectuará en horario laboral y en presencia de algún representante de los trabajadores y trabajadoras. El incumplimiento de esta obligación será motivadora de la sanción de despido.

#### Artículo 15. *Derechos de los trabajadores y trabajadoras.*

Los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a que se les dé un trabajo efectivo de acuerdo con su función profesional, con las excepciones previstas en el Estatuto de los trabajadores; a la formación profesional en el trabajo; a no ser discriminados por razones de sexo, estado civil, edad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato; a su integridad física y a una adecuada política de seguridad; consideración debida a su dignidad; a la percepción puntual de la remuneración pactada; al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato y todos aquellos recogidos en el art. 4 del ET.

#### Artículo 16. *Obligaciones de los trabajadores y trabajadoras.*

Los trabajadores y trabajadoras tienen como deberes básicos el cumplir con las obligaciones de su puesto de trabajo de conformidad a las reglas de la buena fe y

diligencia, observar las medidas de seguridad e higiene que se adopten, cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas; no concurrir con la actividad de la empresa; contribuir a la mejora de la productividad.

El trabajador cuidará de los útiles, herramientas, equipo, vestuario y máquinas que le confíen para el desarrollo de su trabajo, manteniéndolos en perfecto estado de conservación y limpieza y dando cuenta al empresario o sus representantes de las faltas o defectos que pudiera haber en los mismos, para su conocimiento y posible subsanación, con la pretensión de mantener la calidad del servicio.

## Artículo 17. *Horas extraordinarias y complementarias.*

### 1. Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias, las que excedan de la jornada ordinaria de trabajo, fijada de acuerdo con la jornada de trabajo estipulada en el presente convenio colectivo.

La cuantía a percibir por cada hora extraordinaria, en ningún caso podrá ser inferior al valor de la hora ordinaria. Ambas partes podrán pactar que se compense por tiempo equivalente de descanso retribuido en un periodo máximo de 4 meses.

La realización de horas extraordinarias será siempre de aceptación voluntaria por los trabajadores, salvo en los casos de fuerza mayor previstos en el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Si bien la realización de horas extraordinarias es de libre aceptación del trabajador, cuando se inicie un servicio de control o de conducción, deberá proseguir hasta su conclusión o la llegada del relevo. El período de tiempo que exceda de la jornada ordinaria de trabajo se abonará como horas extraordinarias o podrá compensarse, de común acuerdo, por tiempo equivalente de descanso retribuido.

Los representantes de los trabajadores tendrán derecho a ser informados mensualmente por el empresario de las horas extraordinarias realizadas por los trabajadores, cualquiera que sea su forma de compensación, recibiendo a tal efecto copia de los resúmenes.

Los trabajadores y trabajadoras encuadrados en el grupo profesional de Personal Operativo, con exclusión de los que tengan la función de Escolta, podrán acogerse voluntariamente al sistema de bolsa de horas, mediante el cual tendrán derecho a percibir la cantidad de 40 euros mensuales a cuenta, en doce pagas en el año 2014 en concepto de Bolsa de Horas, procediendo la regularización y determinación exacta de la cuantía a percibir por este concepto en el mes de enero del año siguiente, en función de las horas realmente trabajadas.

La opción para acogerse al sistema establecido en este artículo deberá ejercitarse por escrito y de forma individual por cada trabajador en los dos primeros meses de cada año natural, o en el mismo periodo desde el ingreso en la empresa, o desde la publicación del presente Convenio.

El derecho al cobro de la Bolsa de Horas se devengará en el mes siguiente al que se produzca la solicitud formal por parte del empleado. En el caso de que el trabajador se acogiere a este sistema una vez iniciado el ejercicio anual, tendrá derecho igualmente a percibir las cantidades establecidas en este artículo desde el mes siguiente al que hiciera efectiva su opción, regularizándose las cantidades percibidas al final de cada ejercicio, según lo indicado en el párrafo anterior.

Los trabajadores y trabajadoras encuadrados en el grupo profesional de Personal Operativo, con exclusión de los que tengan la función de Escolta, podrán acogerse voluntariamente al sistema de bolsa de horas, mediante el cual tendrán derecho a percibir la cantidad de 40 euros mensuales a cuenta, en doce pagas en el año 2014 en concepto de Bolsa de Horas, procediendo la regularización y determinación exacta de la cuantía a percibir por este concepto en el mes de enero del año siguiente, en función de las horas realmente trabajadas.

La opción para acogerse al sistema establecido en este artículo deberá ejercitarse por escrito y de forma individual por cada trabajador en los dos primeros meses de cada año natural, o en el mismo periodo desde el ingreso en la empresa, o desde la publicación del presente Convenio.

El derecho al cobro de la Bolsa de Horas se devengará en el mes siguiente al que se produzca la solicitud formal por parte del empleado. En el caso de que el trabajador se acogiere a este sistema una vez iniciado el ejercicio anual, tendrá derecho igualmente a percibir las cantidades establecidas en este artículo desde el mes siguiente al que hiciera efectiva su opción, regularizándose las cantidades percibidas al final de cada ejercicio, según lo indicado en el párrafo anterior.

## 2. Horas complementarias.

Se consideran horas complementarias aquellas cuya posibilidad de realización haya sido acordada, como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial, conforme al régimen jurídico establecido en la ley.

La realización de horas complementarias está sujeta a las siguientes reglas:

a) El empresario sólo podrá exigir la realización de horas complementarias cuando así lo hubiera pactado expresamente con el trabajador. El pacto sobre horas complementarias podrá acordarse en el momento de la celebración del contrato a tiempo parcial o con posterioridad al mismo, pero constituirá, en todo caso, un pacto específico respecto al contrato. El pacto se formalizará necesariamente por escrito, en el modelo oficial.

b) Solo se podrá formalizar un pacto de horas complementarias en el caso de contratos a tiempo parcial de duración indefinida.

c) El pacto de horas complementarias deberá recoger el número de horas complementarias cuya realización podrá ser requerida por el empresario.

El número de horas complementarias no podrá exceder del 50 por 100 de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato. En todo caso, la suma de las horas ordinarias y de las horas complementarias no podrá exceder del límite legal del trabajo a tiempo parcial definido en el apartado 1 de este artículo.

d) El trabajador deberá conocer el día y hora de realización de las horas complementarias con un preaviso de dos días.

e) La realización de horas complementarias habrá de respetar, en todo caso, los límites en materia de jornada y descansos establecidos en los artículos 34, apartados 3 y 4; 36, apartado 1, y 37, apartado 1, de esta Ley.

f) Las horas complementarias efectivamente realizadas se retribuirán como ordinarias, computándose a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social y períodos de carencia y bases reguladoras de las prestaciones. A tal efecto, el número y retribución de las horas complementarias realizadas se deberá recoger en el recibo individual de salarios y en los documentos de cotización a la Seguridad Social.

g) El pacto de horas complementarias podrá quedar sin efecto por renuncia del trabajador, mediante un preaviso de quince días, una vez cumplido un año desde su celebración, cuando concurren las siguientes circunstancias:

1.º La atención de las responsabilidades familiares enunciadas en el artículo 37.5 de esta Ley.

2.º Por necesidades formativas, en la forma que reglamentariamente se determine, siempre que se acredite la incompatibilidad horaria.

3.º Por incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial.

h) El pacto de horas complementarias y las condiciones de realización de las mismas estarán sujetos al cumplimiento de los requisitos establecidos en las letras anteriores. En caso de incumplimiento de tales requisitos y régimen jurídico, la negativa del trabajador a la realización de las horas complementarias, pese a haber sido pactadas, no constituirá conducta laboral sancionable.

Los trabajadores y trabajadoras encuadrados en el grupo profesional de Personal Operativo, con exclusión de los que tengan la función de Escolta, podrán acogerse voluntariamente al sistema de bolsa de horas, mediante el cual tendrán derecho a percibir la cantidad de 40 euros mensuales a cuenta, en doce pagas en el año 2014 en concepto de Bolsa de Horas, procediendo la regularización y determinación exacta de la cuantía a percibir por este concepto en el mes de enero del año siguiente, en función de las horas realmente trabajadas.

La opción para acogerse al sistema establecido en este artículo deberá ejercitarse por escrito y de forma individual por cada trabajador en los dos primeros meses de cada año natural, o en el mismo periodo desde el ingreso en la empresa, o desde la publicación del presente Convenio.

El derecho al cobro de la Bolsa de Horas se devengará en el mes siguiente al que se produzca la solicitud formal por parte del empleado. En el caso de que el trabajador se acogiere a este sistema una vez iniciado el ejercicio anual, tendrá derecho igualmente a percibir las cantidades establecidas en este artículo desde el mes siguiente al que hiciera efectiva su opción, regularizándose las cantidades percibidas al final de cada ejercicio, según lo indicado en el párrafo anterior.

## CAPÍTULO V

### Jornada de trabajo, descansos y vacaciones

#### Artículo 18. *Jornada de trabajo.*

La jornada de trabajo de 1.826 horas en cómputo anual de trabajo efectivo. La Empresa, de acuerdo con la representación de los trabajadores establecerá el cálculo de la distribución de la jornada mensual a realizar.

Asimismo, si un trabajador por necesidades del servicio no pudiese realizar su jornada mensual, deberá compensar su jornada, en los doce meses siguientes.

Igualmente, en aquellos centros con sistema de trabajo específico en donde no sea posible tal compensación, se podrá acordar con los representantes de los trabajadores otros cómputos distintos a los establecidos en este artículo.

#### Artículo 19. *Vacaciones.*

Todos los trabajadores tendrán derecho a una vacación anual retribuida, de acuerdo con su salario, consistente en 30 días naturales, de los cuales al menos 15 días serán continuados y el resto podrán fraccionarse en distintos periodos. Las vacaciones serán fijadas de común acuerdo entre la empresa y el trabajador en función de las necesidades del servicio.

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

#### Artículo 20. *Ropa de trabajo.*

La empresa facilitará a sus trabajadores la ropa de trabajo adecuada para el desempeño de su tarea, cuyo uso será obligatorio siempre que así lo determine la empresa, obligándose éstos a mantenerlo en perfecto estado de conservación, y a ofrecer una buena imagen tanto con éste como con la suya propia.

Los trabajadores vienen obligados a llevar puestas tanto las prendas que se les entreguen, así como cualquier otro signo de identificación que se establezca. La provisión de tales prendas se hará al comenzar la relación laboral, o en el momento en que se determine la exigencia de empleo de la misma por parte de la empresa. La reposición de las prendas se hará en función de su desgaste.

En el supuesto de que el trabajador cause baja en la empresa, éste se verá obligado a entregar todas las prendas que esté utilizando así como las tarjetas o signos identificativos que se le hayan entregado. En el caso de no entregar la ropa se les descontará de los honorarios pendientes de pago.

## CAPÍTULO VI

**Prestaciones salariales**

Artículo 21. *Complementos de puesto de trabajo.*

a) Plus de Nocturnidad.

Se entenderá como trabajo nocturno el realizado entre las veintidós y las seis horas. Si las horas trabajadas en jornada nocturna fueran más de cuatro horas, se abonará el plus correspondiente a la jornada trabajada, con máximo de ocho horas; Se acuerda abonar a los trabajadores, por este concepto, el 2% sobre el salario base.

b) 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.

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 será de 130,00 euros.

El importe del Plus de Peligrosidad para los/las Vigilantes de Seguridad de Transporte de Explosivos-Conductor, Vigilantes de Seguridad de Transporte de Explosivos será 132,00 euros.

El/la Vigilante de Seguridad de Explosivos, percibirá por este concepto 135,00 euros.

2. Los/las Vigilantes de Seguridad de Vigilancia cuando realicen servicio con arma de fuego reglamentaria percibirán un plus de peligrosidad de 0,50 euros por cada hora efectiva.

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

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.

c) Plus escolta.

El personal descrito con esta función en el Convenio Colectivo Estatal de las Empresas de Seguridad, cuando realice las funciones establecidas en el citado precepto, percibirá, como mínimo por tal concepto 1,35 euros/hora.

d) Plus de actividad.

Dicho plus se abonará a los trabajadores y trabajadoras de las categorías a las cuales se les hace figurar en el anexo I del presente Convenio, con las siguientes condiciones particulares para las funciones laborales que a continuación se detallan:

1. Personal de Transporte de Fondos: 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.



e) Plus de Responsable de Equipo de Vigilancia, Transporte de Fondos o Sistemas.

Se abonará al trabajador que, además de realizar las tareas propias de su función, desarrolla una labor de coordinación, distribuyendo el trabajo e indicando cómo realizarlo, confeccionando los partes oportunos, anomalías o incidencias que se produzcan en los servicios en ausencia del Inspector u otro Jefe, teniendo la responsabilidad de un equipo de personas.

El personal que ejerza funciones de responsable de equipo percibirá un plus por tal concepto, de un cinco por ciento del sueldo base establecida en este Convenio, que corresponda a su función, en tanto las tenga asignadas y las realice.

f) 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, mientras realice el mismo, la cantidad de 0,85 euros por hora.

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

g) 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 de 0,10 euros por hora efectiva de trabajo, mientras realice aquel servicio.

Artículo 22. *Complemento de vencimiento superior al mes.*

Gratificación de Julio y Navidad:

El personal percibirá dos gratificaciones extraordinarias con los devengos y fechas de pago siguientes:

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 10 y el 15 de julio. El importe de esta gratificación será de una mensualidad del salario base.

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 10 y el 15 de diciembre. El importe de esta gratificación será de una mensualidad del salario base.

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.

Prorrateo de pagas extraordinarias:

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

Artículo 23. *Indemnizaciones y suplidos.*

Los gastos de locomoción y distancia: Se establece como compensación el importe que queda establecido en el Anexo I y que redistribuida en 12 pagos.

Tendrán la consideración de gastos de locomoción, las cantidades destinadas por la empresa a compensar los gastos de locomoción del empleado o trabajador que se

desplace fuera del centro de trabajo, para realizar su trabajo en lugar distinto, siempre que no excedan de los límites fijados reglamentariamente.

Plus de vestuario: Se establece un Plus de vestuario para el personal operativo del presente convenio para los grupos profesionales IV y V, serán los importes que a continuación se indican en el Anexo I.

## CAPÍTULO VII

### Prestaciones sociales

#### Artículo 24. *Acumulación del permiso de lactancia.*

El permiso de lactancia, en observancia de lo indicado en el artículo 37.4 del Estatuto de los trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo), podrá ser sustituido, a criterio de las/los interesadas/os, por su acumulación; en cuyo caso se pasaría a sustituir el disfrute del permiso de lactancia por un permiso de 20 días de forma continuada al descanso maternal.

Esta opción deberá ser solicitada por los interesados, en su caso, con una antelación de quince días a la finalización del descanso maternal.

#### Artículo 25. *Contratos de duración determinada.*

##### A) Contratos eventuales.

Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos así los exigieran, aún tratándose de la actividad normal de la empresa, los contratos podrán celebrarse con una duración máxima de 6 meses, dentro de un período de 12 meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. En el caso en que dicho contrato haya sido concertado por un tiempo inferior a su duración máxima, podrá ser prorrogado una sola vez, sin que el tiempo total del contrato inicial y su prórroga pueda superar la duración máxima anteriormente establecida

##### B) Contratos por obra o servicio determinado.

Estos contratos se regirán, en cuanto a su definición, efectos y características, por lo previsto en el artículo 15.1a) del Estatuto de los Trabajadores, y en cuanto a las modalidades de duración y prórroga por lo previsto en el presente Convenio, con los límites marcados por el citado precepto.

Se entenderá como causa de finalización de la obra o servicio, la finalización natural de la contrata con la empresa cliente al término de su vencimiento o de cualquiera de sus prórrogas, la rescisión anticipada de la misma por causa no imputable a la Empresa, y la rescisión de dicha contrata por iniciativa de la Empresa en el supuesto en que la misma tenga por fundamento o causa la falta de pago o el reiterado retraso por parte de la empresa cliente de las facturas correspondientes a los servicios contratados.

En atención a las contrataciones de la empresa y a la tipología de las mismas, este tipo de contratos tendrá una duración máxima de tres años, al término de la cual el trabajador o trabajadora pasará a ser fijo/a de plantilla si continuara prestando servicios para la empresa.

#### Artículo 26. *Compensaciones en los supuestos de incapacidad temporal.*

##### a) Incapacidad Temporal en caso de accidente laboral:

En los supuestos de accidente de trabajo, el trabajador percibirá, a cuenta de la empresa, hasta el 100% del salario real, desde el primer día.

##### 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 4 al 20, hasta el 70% de la base de cotización.

- b.2) Del día 21 al 40, hasta el 85% de la base de cotización.
- b.3) Del 41 al 60, hasta el 85% de la base de cotización.
- b.4) Del 61 al 90, hasta el 80% de la base de cotización
- b.5) Del 91 en adelante, percibirá lo fijado en la Legislación de Seguridad Social.

## CAPÍTULO VIII

### Prevención de riesgos laborales

#### Artículo 27. *Salud laboral.*

La empresa y los trabajadores y trabajadoras cumplirán las disposiciones contenidas en la normativa vigente sobre seguridad y salud laboral.

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

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

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

## CAPÍTULO IX

### Formación profesional

#### Artículo 28. *Principios generales.*

1. El trabajador tendrá derecho:

a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional.

c) A la concesión de los permisos oportunos de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

d) A la formación necesaria para su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo. La misma correrá a cargo de la empresa, sin perjuicio de la posibilidad de obtener a tal efecto los créditos destinados a la formación. El tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo.

2. En la negociación colectiva se pactarán los términos del ejercicio de estos derechos, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación directa o indirecta entre trabajadores de uno y otro sexo.

3. Los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un periodo de hasta cinco años. El derecho se entenderá cumplido en todo caso cuando el trabajador pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial o comprometido por la negociación colectiva. Sin perjuicio de lo anterior, no podrá

comprenderse en el derecho a que se refiere este apartado la formación que deba obligatoriamente impartir la empresa a su cargo conforme a lo previsto en otras leyes. En defecto de lo previsto en convenio colectivo, la concreción del modo de disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre trabajador y empresario.

## CAPÍTULO X

### Responsabilidad Social Corporativa

#### Artículo 29. *Política de igualdad.*

Tanto la representación de la empresa, como la representación de los trabajadores y trabajadoras, muestran su compromiso inequívoco en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, estado civil, edad, raza, nacionalidad, religión afiliación o no a un sindicato, etc.; así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, en todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, exponiendo como lista enunciativa pero no limitativa a lo relacionado con:

- a. Contratación y Despido.
- b. Formación.
- c. Promoción.
- d. Reciclaje.
- e. Política salarial.
- f. Descripción de puestos de trabajo.
- g. Perfiles de empleados.
- h. Evaluación del Desempeño.
- i. Vacaciones y Permisos.
- j. Conciliación vida laboral, familiar.
- k. Comunicación con los trabajadores y trabajadoras.

En materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, en el ámbito de esta empresa se negociarán medidas que permitan hacer efectivos los derechos reconocidos en la normativa en materia de igualdad, y en particular, los que persiguen la adaptación de la jornada para atender a necesidades familiares derivadas del cuidado de hijos y de parientes mayores que no pueden valerse por sí mismos, de modo que el ejercicio de tales derechos resulte compatible con las actividades y la organización de la empresa.

Para la consecución de los objetivos descritos, y para erradicar cualesquiera posibles conductas discriminatorias, esta empresa negociará y, en su caso, acordará las medidas oportunas con los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras en la forma que se determina en la legislación laboral vigente.

De este modo se elaborará y aplicará un plan de igualdad, que deberá asimismo ser objeto de negociación con los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras.

En cuanto al contenido, forma y proceso de elaboración de dichos planes de igualdad, se observará lo establecido en el Capítulo III del Título IV de la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

## Artículo 30. *Política frente al acoso y/o Mobbing.*

En la convicción de que los valores de la empresa están orientados hacia el respeto de la dignidad de las personas que integran su organización, se elabora el presente protocolo de actuación para la prevención y tratamiento del acoso en la empresa, a través del cual se definen las pautas que deben regir para, por un lado, prevenir y, por otro lado, corregir, en su caso, este tipo de conductas.

El presente protocolo, que debe conocer toda la plantilla, supone la aplicación de políticas que contribuyan, en primer lugar, a mantener unos entornos laborales libres de acoso en los que se eviten este tipo de situaciones y, en segundo lugar, a garantizar que, si se produjeran, se dispone de los procedimientos adecuados para tratar el problema y corregirlo.

A tal efecto, la empresa considera:

1. Que la dignidad es un derecho inalienable de toda persona y cualquier manifestación de acoso en el trabajo es inaceptable.
2. Que el acoso en el trabajo contamina el entorno laboral, y puede tener un efecto negativo sobre la salud, el bienestar, la confianza, la dignidad y el rendimiento de las personas que lo padecen.
3. Que toda la plantilla de la empresa debe contribuir a garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad de las personas.
4. Que el acoso en el trabajo es un comportamiento indebido, por lo que la empresa en su conjunto debe actuar frente al mismo, al igual que hace con cualquiera otra forma de comportamiento inadecuado y que incumbe a toda la plantilla la responsabilidad de cumplir con las disposiciones del presente protocolo.
5. Que el acoso y las falsas denuncias de acoso en el trabajo son una manifestación de intimidación intolerable.

La empresa declara:

1. Que toda la plantilla tiene derecho a ser tratada con dignidad y respeto.
2. Que está expresamente en contra y no permitirá situaciones de acoso en el trabajo, con independencia de quién sea la víctima o la persona acosadora en la situación denunciada.
3. Que cualquier miembro de la plantilla tiene derecho a presentar denuncias si el hecho se produce.

La empresa insta:

1. A la Dirección y a las demás personas con mando sobre equipos de personas, a aplicar estos principios y a emprender las acciones necesarias para garantizar su cumplimiento, velando asimismo para que las personas a su cargo no sean víctimas de acoso en el trabajo.
2. A toda la plantilla, a observar el presente código de conducta, a velar por que todas las personas sean tratadas con respeto y dignidad y a utilizar este protocolo de manera responsable.

La empresa se compromete a:

1. Informar y formar a toda la plantilla sobre el contenido del presente protocolo y sensibilizar en los valores de respeto a la dignidad sobre los que se inspira.
2. Integrar en la gestión de recursos humanos las actuaciones para la prevención y resolución de situaciones de acoso, poniendo los medios a su alcance para evitar situaciones de acoso en el trabajo.
3. Investigar con total confidencialidad las situaciones de acoso que se produzcan, tramitando con la debida consideración, seriedad y prontitud las denuncias que se presenten.
4. Establecer cauces para que todas las personas que puedan sufrir acoso en el trabajo puedan denunciar dicho comportamiento, disponiendo de los procedimientos

adecuados para, si se produce, tratar el problema y evitar que se repita, garantizando, asimismo, el derecho a invocar dichos procedimientos.

A) Denuncia:

Cualquier persona que considere que está siendo objeto de acoso, lo podrá poner en conocimiento de la Dirección RR.HH. de La empresa. Asimismo, lo podrá denunciar ante cualquier miembro de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, quien inmediatamente lo pondrá en conocimiento de Recursos Humanos.

La denuncia podrá formularse verbalmente o por escrito.

No se tramitarán a través del procedimiento contenido en el presente protocolo:

Las denuncias anónimas.

Las que se refieran a materias correspondientes a otro tipo de reclamaciones.

Adicionalmente, podrá presentar denuncia la representación legal de los trabajadores y trabajadoras y cualquiera que tenga conocimiento de la existencia de situaciones de esta naturaleza. En este caso, la denuncia deberá presentarse siempre por escrito.

B) Actuaciones preliminares y mediación:

1. Para dar trámite a la reclamación se exige conocer:

Los datos de identificación de la persona que denuncia y los de la persona que supuestamente está sufriendo acoso, en caso de ser ésta distinta a la persona denunciante.

Descripción de los hechos, con indicación de fechas y demás circunstancias relevantes.

Identificación de la/s persona/s que presuntamente está/n cometiendo el acoso.

2. Recursos Humanos acusará inmediatamente recibo de dicha denuncia y dará traslado de la misma a las personas que vayan a instruir el oportuno expediente (en adelante, equipo instructor).

Tanto la persona que supuestamente está sufriendo acoso como la persona denunciada podrán ser asistidos por la representación legal de los trabajadores y trabajadoras en todas las fases del procedimiento. No podrá participar en la instrucción del expediente ninguna persona afectada por relación de parentesco, de amistad o enemistad manifiesta, o de superioridad o subordinación jerárquica inmediata respecto de la persona denunciante o de la persona denunciada.

3. El equipo instructor realizará un primer contacto con la persona denunciante en el plazo máximo de 5 días laborables siguientes a su recepción. A través de dicho primer contacto el equipo instructor y la persona denunciante realizarán un análisis conjunto sobre los hechos denunciados, tras lo cual la persona denunciante se ratificará o no en la denuncia. En caso de denuncia verbal, el equipo instructor la recogerá por escrito, debiendo la persona denunciante firmarla en prueba de conformidad y ratificación.

Si la persona denunciante es distinta a la persona que presuntamente está sufriendo una situación de acoso (en adelante, persona afectada), ésta se incorporará en este primer contacto con el equipo instructor para analizar los hechos denunciados y confirmar o no la denuncia presentada por la persona denunciante.

En supuestos de denuncia de acoso sexual la persona afectada podrá solicitar exponer la situación a una persona del equipo instructor del mismo sexo.

Una vez ratificada la denuncia, el equipo instructor:

Recabará de la persona afectada el consentimiento expreso y por escrito para poder acceder a cuanta información sea precisa para la instrucción del procedimiento.

Se informará a la persona afectada que la información a la que tengan acceso el equipo instructor en el curso de la instrucción del procedimiento y las actas que se redacten, serán tratadas con carácter reservado y serán confidenciales, excepto en el

caso de que deban ser utilizadas por la empresa en un procedimiento judicial o administrativo.

Podrá acordar, desde esta fase inicial, la adopción de medidas cautelares, en aquellos casos en que las circunstancias lo aconsejen. Igualmente ofrecerá a la persona afectada la posibilidad de tratar de resolver el problema a través de la mediación. Se trata de intervenir de manera ágil, donde de una manera confidencial, sencilla y discreta se puedan plantear soluciones.

En el caso de que las circunstancias permitan dicha mediación, las actuaciones del equipo instructor se centrarán en una sola entrevista con la persona denunciada y otra con la persona afectada, con la finalidad de mediar en el proceso, a través de consejos y propuestas prácticas de solución a ambas partes. El equipo instructor valorará la conveniencia de celebrar una reunión conjunta.

El equipo instructor redactará un breve acta con las conclusiones alcanzadas en la mediación:

Acuerdo entre las partes: fin del proceso y, en su caso, adopción de las medidas que se determinen.

No acuerdo: el procedimiento informal de mediación se convierte en el paso previo al inicio del procedimiento formal.

Las actuaciones preliminares y mediación tendrán una duración máxima de 10 días laborables. No obstante, el equipo instructor podrá determinar la ampliación del plazo en casos excepcionales.

#### C) Intervención formal:

##### 1. Inicio:

La intervención formal se iniciará:

Cuando no se haya considerado adecuado realizar el proceso de mediación.

Cuando la mediación se haya producido pero no se haya solventado el problema.

##### 2. Actuaciones:

El equipo instructor establecerá el plan de trabajo, atendiendo a las siguientes pautas:

Valorará nuevamente la necesidad de adoptar medidas cautelares, tales como apartar a las partes implicadas mientras se desarrolla la instrucción.

Recabará cuanta información considere precisa acerca del entorno de las partes implicadas.

Determinará las personas que van a ser entrevistadas, atendiendo fundamentalmente a las propuestas de la persona afectada y de la persona denunciada.

Llevará a cabo las entrevistas, para lo cual: recabará de las personas entrevistadas el consentimiento expreso y por escrito para poder acceder a la información que sea precisa para la instrucción del procedimiento de investigación o informará a las personas entrevistadas de que la información a la que tenga acceso en el curso de la instrucción del procedimiento y las actas que se redacten serán tratadas con carácter reservado y confidencial, excepto en el caso de que deban ser utilizadas por la empresa en un procedimiento judicial o administrativo. Se les indicará que no deberán revelar a nadie el contenido de la entrevista y siempre que la persona afectada o la persona denunciada lo haya requerido, ofrecerá a las personas entrevistadas la posibilidad de que, si lo desean, la representación legal de los trabajadores y trabajadoras esté presente durante la entrevista.

Redactará actas de todas las reuniones y entrevistas que se celebren, garantizando total confidencialidad y reserva de su contenido. Dichas actas, firmadas por los intervinientes, quedarán en poder del equipo instructor.

Determinará las pruebas que se deban practicar, establecerá el procedimiento para su obtención y practicará las pruebas que se determinen custodiando debidamente las mismas.

El equipo instructor informará del procedimiento que se va a seguir a las partes directamente implicadas y podrá contar con la colaboración de otras personas para el desarrollo de las actuaciones.

La intervención formal tendrá una duración máxima de 15 días laborables. No obstante, el equipo instructor podrá determinar la ampliación del plazo en casos excepcionales.

### 3. Resolución:

Una vez finalizada la instrucción, el equipo instructor, en un plazo de 5 días laborables, redactará un informe final de conclusiones que será presentado a la Dirección del Departamento de RR.HH., en el que se propondrán las medidas a adoptar.

### 4. Violencia de género: permisos especiales.

Se estará a lo dispuesto en la legislación regulada al efecto vigente en cada momento.

## CAPÍTULO XI

### Faltas y sanciones

#### Artículo 31. *Faltas del personal.*

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

En la aplicación de las sanciones se tendrán en cuenta y valorarán la intención, negligencia o dolo del trabajador, y la trascendencia del daño y el daño a la imagen de la empresa.

#### Artículo 32. *Son faltas leves.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

Artículo 33. *Son faltas graves.*

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

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

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

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

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

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

7. No entregar el parte de baja oficial dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la emisión del mismo, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

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

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

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

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

Artículo 34. *Son faltas muy graves.*

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

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

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

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

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

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

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

8. La 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.

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

10. 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.

11. 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.

12. La disminución voluntaria y continuada del rendimiento.

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

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

15. El abuso de autoridad.

16. La competencia ilícita por dedicarse dentro o fuera de la jornada laboral a desarrollar por cuenta propia o ajena, ya sea retribuida o no, idéntica o similar actividad que la Empresa o dedicarse a ocupaciones particulares que estén en abierta pugna con el servicio.

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

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

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

20. Exigir o pedir por sus servicios remuneración o premios de terceros, cualquiera que sea la forma o pretexto que para la donación se emplee.

21. 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.

22. El falseamiento voluntario de datos e informaciones del servicio.

23. La simulación o colaboración en la comisión de faltas muy graves de otros trabajadores.

24. Aceptar cualquier remuneración comisión o contraprestación de organismos, empresas o personas ajenas, en relación con el desempeño del servicio.

25. La condena por sentencia firme por delitos de robo, hurto, violación o abusos sexuales, así como cualesquiera otros delitos que pudieran implicar desconfianza de la empresa respecto a su autor, aun cuando éstos hayan sido cometidos fuera de la empresa.

26. La no utilización de los medios o materiales de prevención de riesgos de accidentes de trabajo facilitados por la empresa, así como el incumplimiento en materia de prevención de riesgos laborales ya que el trabajador ha recibido formación e información suficientes de los riesgos inherentes al puesto de trabajo así como la reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.

27. La utilización de los medios/herramientas de comunicación y de información o de cualquier otro elemento de titularidad de la Empresa para fines ajenos al trabajo, siempre que produzca graves perjuicios a la misma.

28. El incumplimiento del pacto de permanencia, no concurrencia y exclusividad.

29. El cambio de servicio por otro trabajador sin autorización de la empresa y sin solicitarlo previamente por escrito con una antelación de 48 horas.

30. Cualquier otra calificada como muy grave por la legislación laboral, y en especial las recogidas en el art. 54 del E.T; en todo caso se considera la transgresión de la buena fe contractual el acudir al trabajo bajo los efectos del alcohol y las drogas.

#### Artículo 35. 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) Despido.

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

#### Artículo 36. 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 37. Normas de procedimiento.

Corresponde a la dirección de la empresa, la facultad de sancionar disciplinariamente a sus trabajadores

#### Artículo 38. Abuso de autoridad.

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

## CAPÍTULO XII

### Otras disposiciones normativas

#### Artículo 39. Descuelgue.

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

Sin perjuicio de lo anterior, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre las partes, se podrá proceder, previo

desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del Estatuto de los trabajadores a inaplicar las condiciones de trabajo pactadas en el presente Convenio que afecten a las siguientes materias:

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

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

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

Para la negociación indicada en este artículo, se realizará con los representantes de los trabajadores.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo segundo, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prologarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa.

Cuando no se alcanzara un acuerdo, las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecidos en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 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 artículo, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91.

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

eficacia de los acuerdos alcanzados en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91.

## ANEXO I

Artículo 40. *Tablas salariales 2013 y 2014.*

Grupos	Salario base	Plus de Peligrosidad	Plus Actividad	Gastos de locomoción	Plus Vestuario
<b>Grupo I. Personal Directivo, Titulado y Técnico</b>					
Director general .....	1.400,00	—	—	75,93	—
Director comercial .....	1.200,00	—	—	75,93	—
Director administrativo .....	1.100,00	—	—	75,93	—
Director técnico .....	1.100,00	—	—	75,93	—
Director de personal .....	1.100,00	—	—	75,93	—
Jefe de personal .....	1.050,00	—	—	75,93	—
Jefe de seguridad .....	1.050,00	—	—	75,93	—
Titulado superior .....	1.050,00	—	—	75,93	—
Titulado medio/Técnico de prevención grado superior .....	1.000,00	—	—	75,93	—
Delegado provincial-Gerente .....	1.000,00	—	—	75,93	—
<b>Grupo II. Personal Administrativo y Comerciales</b>					
A) Administrativo:					
Jefe de primera .....	900,00	—	72,13	75,93	—
Jefe de segunda .....	850,00	—	82,24	75,93	—
Oficial de primera .....	750,00	—	102,73	75,93	—
Oficial de segunda .....	700,00	—	25,00	15,30	—
Azafata/o .....	645,30	—	25,00	15,30	—
Auxiliar .....	645,30	—	25,00	15,30	—
Telefonista .....	645,30	—	25,00	15,30	—
Aspirante .....	645,30	—	—	15,30	—
B) Técnicos y Especialistas de Oficina:					
Analista .....	1.000,00	—	—	75,93	—
Programador de ordenador .....	1.000,00	—	—	75,93	—
Operador/Trabajador ordenador .....	800,00	—	102,34	75,93	—
Técnico de Formación, Técnico de prevención intermedio .....	825,00	—	84,38	75,93	—
Delineante proyectista .....	825,00	—	84,38	75,93	—
Delineante .....	675,00	—	102,34	75,93	—
C) Comerciales:					
Jefe de ventas .....	850,00	—	74,01	75,93	—
Técnico comercial .....	750,00	—	84,38	75,93	—
Vendedor .....	650,00	—	—	—	—
<b>Grupo III. Mandos intermedios</b>					
Jefe de tráfico .....	1.000,00	—	9,77	75,93	—
Jefe de vigilancia .....	1.000,00	—	9,77	75,93	—
Jefe de servicios .....	1.000,00	—	9,77	75,93	—
Jefe de cámara o tesorería de manipulación .....	1.000,00	—	9,77	75,93	—
Inspector .....	950,00	—	22,49	75,93	—

Grupos	Salario base	Plus de Peligrosidad	Plus Actividad	Gastos de locomoción	Plus Vestuario
Coordinador de servicios .....	900,00	–	22,49	75,93	–
Supervisor CRA .....	850,00	–	9,78	75,93	–
<i>Grupo IV. Personal operativo</i>					
A) Habilitado:					
Vigilante de Seguridad de Transporte-Conductor .....	880,00	130,00	158,65	75,93	75,94
Vigilante de Seguridad de Transporte . . . .	840,00	130,00	158,65	75,93	75,94
Vigilante de Seguridad de transporte Explosivos-Conductor .....	803,00	130,00	115,04	75,93	75,94
Vigilante de Seguridad de transporte de Explosivos .....	803,00	130,00	115,04	75,93	75,94
Vigilante de Explosivos .....	803,00	130,00	30,30	75,93	75,28
Vigilante de Seguridad .....	803,00	18,18	–	75,93	75,28
Guarda Particular de Campo (Pesca Marítima, caza, etc.) .....	803,00	130,00	–	75,93	75,28
Escolta .....	803,00	130,00	–	75,93	75,28
B) No habilitado:					
Operador CR Alarmas .....	645,30	–	–	55,00	48,82
Contador-Pagador .....	700,00	–	60,61	55,00	51,47
<i>Grupo V. Personal de Seguridad Mecánica Electrónica</i>					
Encargado .....	1.000,00	–	–	70,00	51,96
Ayudante de encargado .....	645,30	–	–	35,00	75,96
Revisor de sistemas .....	700,00	–	–	30,00	62,24
Oficial de primera .....	850,00	–	–	60,00	51,97
Oficial de segunda .....	800,00	–	–	74,00	56,09
Oficial de tercera .....	650,00	–	–	63,60	70,18
Especialista .....	645,30	–	–	74,00	75,96
Operador de soporte técnico .....	645,30	–	–	79,60	75,95
Aprendiz .....	645,30	–	–	–	26,29
<i>Personal de oficios varios</i>					
Oficial de primera .....	750,00	–	73,53	75,93	–
Oficial de segunda .....	700,00	–	25,60	75,93	–
Ayudante .....	645,30	–	45,90	75,93	–
Peón .....	645,30	–	37,69	75,93	–
Aprendiz .....	645,30	–	40,34	75,93	–
<i>Personal subalterno</i>					
Conductor .....	645,30	–	138,16	–	75,97
Ordenanza .....	645,30	–	27,69	–	–
Almacenero .....	645,30	–	27,69	–	–
Limpiador-Limpiadora .....	645,30	–	37,60	–	–

Dentro del Grupo II. Personal Administrativo y Comerciales, las categorías profesionales de Jefe de Ventas, Técnico Comercial y Vendedor, tendrán la siguiente distinción en cuanto a remuneración:

La retribución del personal comercial incluido en el grupo II del presente convenio, consistirá en una comisión calculada mediante la aplicación de un porcentaje, pactado en

el presente convenio colectivo, sobre los honorarios que la empresa perciba por las operaciones de servicios de seguridad y vigilancia, instalación y mantenimiento de aparatos, dispositivos y sistemas de seguridad, instalaciones contra-incendios, así como cualquier otro servicio de carácter comercial que pueda prestar la empresa, en cuya promoción y conclusión haya intervenido de forma directa y personal el trabajador, que no podrá ser inferior, en ambos casos, al uno por ciento (1%) de los honorarios netos percibidos por la empresa deducido el IVA y, en su caso, aquellos gastos y suplidos cargados al cliente (honorarios de registros, gastos de desplazamiento, etc.); este porcentaje se podrá mejorar en los contratos de trabajo en función de del trabajador contratado, atendiendo a su valía, conocimientos o experiencia.

El personal comercial incluido en el grupo II del presente convenio, tendrá garantizado el percibo del salario mensual que consta en las tablas salariales, que tendrá la consideración de mínimo, incluido el prorrateo de pagas extraordinarias, cuando las comisiones no alcancen dicho importe mínimo.

Dicho concepto salarial de comisión por ventas nacerá siempre y cuando el trabajador supere unas ventas netas anuales de 60.000 euros.

Dichas comisiones se devengarán en el momento en que se consume la mediación, o, en su caso, la operación crediticia y la empresa haya cobrado sus honorarios y podrán ser liquidadas al trabajador hasta trimestralmente.

El personal comercial incluido en el grupo II del presente convenio, en el ejercicio habitual de su actividad, dentro del área territorial de influencia del centro de trabajo en el que se hallen adscritos, que a los efectos del presente artículo no podrá exceder a un radio de sesenta kilómetros, o, en su caso, de la localidad dónde radique la Sede Central de la Empresa, quedan excluidos de la percepción de dichas indemnizaciones y dietas, dado que las comisiones que perciben o, en su caso, el salario garantizado por la empresa retribuyen los gastos de tal naturaleza por ser los mismos inherentes al ejercicio de su actividad.

Ello no obstante, si por orden expresa de la Empresa debieran salir del referido ámbito territorial, tendrá derecho a su percibo.

#### Artículo 41. *Derecho supletorio.*

En lo no regulado por el presente Convenio colectivo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores

#### Artículo 42.

Los Procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3, adaptando, en su caso, los procedimientos que se establezcan a este respecto en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico conforme a lo dispuesto en tal artículo.

#### Artículo 43. *Plan de Igualdad de la empresa.*

De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, La empresa está obligada a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

En el momento que la empresa supere 250 trabajadores, tengan uno o más centros de trabajo, las medidas de igualdad a que se refiere el párrafo anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad.

Concepto de los Planes de igualdad:

Como establece la Ley Orgánica 3/2007 los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de

situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razones de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos.

Diagnóstico de situación:

Previamente a la fijación de los objetivos de igualdad que en su caso deban alcanzarse, la empresa realizará un diagnóstico de situación cuya finalidad será obtener datos desagregados por sexos en relación con las condiciones.

Artículo 44. *Adhesión y sometimiento para solventar discrepancias tras plazo máximo de negociación. Adhesión a ASEC y acuerdos de igual contenido de las Comunidades Autónomas.*

Las partes se someterán expresamente a lo que se pudiera pactar en esta materia en los acuerdos interprofesionales que sean de aplicación. Mientras tanto se adhieren al ASEC acuerdo sobre solución de conflictos laborales. De esta manera y mientras no exista acuerdo interprofesional que regule esta materia, las partes se someterán a los procedimientos previstos en el ASEC y acuerdos de igual contenido de las Comunidades Autónomas, según el ámbito del conflicto, para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes tras el transcurso del plazo máximo de negociación sin alcanzarse un acuerdo.

Las partes se adhieren expresamente al ASEC y acuerdos de igual contenido de las Comunidades Autónomas, a los efectos de la resolución extrajudicial de los conflictos colectivos laborales que puedan surgir.

### **Prestaciones sociales**

Artículo 45. *Seguro colectivo de accidentes.*

La Empresa suscribirá una póliza de seguro colectivo a favor de todos y cada uno de sus trabajadores para los años 2014 por un capital mínimo de 29.683,66 euros por muerte y de 37.805,95 euros como mínimo por incapacidad permanente total, absoluta y gran invalidez, derivadas de accidentes sea o no laboral, excepto los producidos en competiciones deportivas oficiales de vehículo de motor. Su efecto cubrirá las veinticuatro horas del día y durante todo el año.

Para el año 2015 los capitales asegurados por muerte ascenderán a 30.460,19 euros como mínimo y los capitales asegurados por incapacidad permanente total, absoluta y gran invalidez, ascenderán a 38.794,95 euros como mínimo.

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

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

Lorquí (Murcia), 2 de mayo de 2014.