

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

6091 *Resolución de 1 de abril de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el IV Convenio colectivo de Ilunion Seguridad, SA.*

Visto el texto del IV Convenio colectivo de la empresa Ilunion Seguridad, SA (código de convenio n.º 90008082011993), que fue suscrito con fecha 22 de diciembre de 2021, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por el Comité Intercentros, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

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, 1 de abril de 2022.–La Directora General de Trabajo, Verónica Martínez Barbero.

IV CONVENIO COLECTIVO ILUNION SEGURIDAD

Año 2022

CAPÍTULO I

Objeto y ámbito

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*

El presente Convenio Colectivo establece las bases para las relaciones entre ILUNION Seguridad y sus trabajadores/as.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

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

Artículo 3. *Ámbito funcional.*

Están incluidas en el campo de aplicación de este Convenio, todas las actividades de prestación de servicios de vigilancia y protección de cualquier clase de locales, bienes o personas, fincas rústicas, fincas de caza –en cuanto a los distintos aspectos del régimen

cinagético– y de los establecimientos de acuicultura y zonas marítimas protegidas con fines pesqueros, así como servicios de escolta, transporte o traslado con los medios y vehículos adecuados, depósito y custodia, manipulación y almacenamiento de caudales, fondos, valores, joyas, explosivos y otros bienes y objetos valiosos que precisen vigilancia y protección. Se regirán también por este Convenio Colectivo las actividades de fabricación, distribución, instalación y mantenimiento de sistemas electrónicos, visuales, acústicos o instrumentales.

Artículo 4. *Ámbito personal.*

Se regirán por el presente Convenio Colectivo de ILUNION Seguridad la totalidad de los trabajadores/as que presten sus servicios en la empresa. En cuanto a los altos cargos, se estará a lo dispuesto en las disposiciones específicas aplicables a estos casos.

Artículo 5. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2022, con independencia de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial del Estado, y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2022, 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 2022. No obstante, la Comisión Negociadora se constituirá con anterioridad a esa fecha a petición de cualquiera de las partes legitimadas.

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.

Artículo 8. *Principio de Igualdad.*

El presente Convenio, su interpretación y aplicación, se rige por el principio de igualdad y no discriminación por razones personales que consagran los artículos 14 de la Constitución y 17.1 del Estatuto de los Trabajadores y muy especialmente por el principio de igualdad efectiva de mujeres y hombres que ha desarrollado la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de 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 referencias en el texto del Convenio a «trabajador» o «empleado», «trabajadores» o «empleados», «operario» u «operarios», se entenderán efectuadas indistintamente a las personas, hombre o mujer, que trabajan en la empresa comprendida en el ámbito funcional expresado en el artículo 3.

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

Artículo 10. *Comisión Paritaria. Comisión de Interpretación y Vigilancia.*

1. Conforme a lo regulado en el artículo 85.3.e) de E.T., se constituirá una Comisión paritaria de los representantes de las partes negociadoras y concertantes, que en este acuerdo se denominará Comisión de Interpretación y Vigilancia, cuyas funciones serán las que su propio nombre contiene. La sede Administrativa de la Comisión, a efectos de notificaciones y comunicaciones, queda establecida en el domicilio social de la empresa en Madrid.

2. La comisión estará formada por el mismo número de representantes de la parte empresarial y de los trabajadores/as. Los miembros de la parte social serán designados por el Comité Intercentros estando representados los firmantes del convenio. A las reuniones de la Comisión podrán asistir, con voz y sin voto, dos asesores por cada una de las partes.

La condición de miembro de la Comisión es personal. Asimismo, la empresa y la representación social firmantes de este acuerdo podrán nombrar suplentes que

sustituyan a las personas titulares. Las sustituciones o suplencias de los miembros de la Comisión que pudieran producirse, se comunicarán obligada y simultáneamente a la Secretaría de la Comisión a los efectos que procedan.

Las horas invertidas en las reuniones que convoque formalmente la empresa, no computarán a efectos del crédito sindical, siendo consideradas como horas de trabajo efectivo.

3. Las funciones y competencias de la Comisión serán las siguientes:

- Vigilancia de la aplicación y cumplimiento del Convenio.
- Interpretación del Convenio.
- Entender, de forma previa a la vía administrativa y judicial, en relación a los conflictos colectivos que puedan ser interpuestos, con respecto a la aplicación de los preceptos derivados del presente Convenio Colectivo. Este trámite preprocesal se considerará en todo caso obligatorio e inexcusable para la válida prosecución del conflicto colectivo.
- Intervención con carácter previo al planteamiento formal del conflicto colectivo en materia de interpretación o aplicación del presente Convenio, de conformidad con lo previsto en el artículo 91.3 del Estatuto de los Trabajadores.
- Conocimiento, y en su caso, resolución, de las discrepancias que pudieran surgir durante el periodo de consultas en el procedimiento de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio colectivo, de conformidad con lo previsto en el artículo 83.3 del Estatuto de los Trabajadores.

4. La Comisión deberá quedar constituida en el plazo de quince días naturales a contar desde la fecha de la firma del presente Convenio, permaneciendo en sus funciones durante el ámbito temporal previsto o el de sus posibles prórrogas. En su reunión de constitución deberán quedar definidas, al menos, las normas básicas reglamentarias de su funcionamiento interno.

5. Procedimiento.

a) La Secretaría de la Comisión, que será ejercida rotativamente por cada una de las representaciones con carácter anual alterno, formada por un miembro de la parte empresarial y un miembro de la parte social, estará obligado a transmitir a cada una de las partes, dentro del plazo de tres días laborables desde su recepción, cuantas notificaciones, documentos, etc., sean remitidos a la sede de la CIV por el conducto más rápido posible.

b) La Comisión se reunirá siempre que las partes lo soliciten.

c) En las reuniones de la CIV, se deberá emitir la correspondiente acta en un plazo máximo de quince días hábiles desde la celebración de la reunión.

d) Ambas partes están legitimadas para proceder a la CIV, de manera indistinta, sin más requisito que la comunicación a la Secretaría con tres días hábiles de antelación a la fecha de la reunión, mediante escrito, fax o telegrama, haciendo constar el orden del día y el carácter de la reunión y remitiendo, a la vez, por el conducto más rápido posible, los antecedentes del tema objeto del debate. La Secretaría lo comunicará simultáneamente a la otra parte.

e) La celebración de las reuniones debidamente convocadas se efectuará cualquiera que fuere el número de asistentes por cada una de las partes, debiendo en todo caso estar ambas representadas. De las reuniones de CIV, se levantarán, puntualmente, los acuerdos que se alcancen.

f) Las actas serán redactadas por la secretaria de CIV, y firmadas en el mismo día de la celebración de la misma.

g) Para su validez, las actas deberán ser aprobadas y firmadas por los miembros de la CIV, con la participación de la representación de ambas partes.

h) Para la válida constitución de la CIV y adopción de acuerdos con carácter vinculante, se exigirá el régimen de mayorías establecido en el artículo 89.3 de E.T. Una vez aprobadas, las actas tendrán carácter vinculante. Los acuerdos adoptados por la

comisión, serán presentados para su registro por la autoridad laboral correspondiente. La Dirección de la empresa promoverá cuantas medidas sean precisas para la comunicación de los acuerdos de la CIV a todos los trabajadores/as.

6. Procedimiento de solución voluntario de conflicto.

a) Agotadas las posibilidades de acuerdo en el seno de la CIV, se instarán los procedimientos previstos en el Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos Colectivos Laborales.

Las partes manifiestan su adhesión al sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Colectivos Laborales.

b) Se someterán a las actuaciones del Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos Colectivos Laborales, los conflictos colectivos de interpretación y vigilancia del convenio colectivo, no resueltos en la CIV, o de otra índole, que afecten a los trabajadores/as incluidos en su ámbito de aplicación.

c) Convencidas las partes de que un descenso de la conflictividad redundará en beneficio de un mejor clima laboral y con la finalidad de lograr unas más bajas cotas de la misma, se establece que los conflictos colectivos que pudieran suscitarse durante la vigencia del presente acuerdo y derivados de este, así como los preavisos de convocatorias de huelga, serán sometidos obligatoriamente a la Comisión de Interpretación y Vigilancia.

La CIV actuará como órgano de conciliación, mediación y arbitraje en todos los conflictos colectivos derivados de este acuerdo, sin perjuicio de las actuaciones administrativas o judiciales, o de aplicación de lo previsto en el Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos Colectivos Laborales, así como en el período de preaviso de huelga.

Como principio general se establece el de buena fe, en la negociación de la solución de los conflictos y huelgas.

d) Estarán legitimadas para iniciar los citados procedimientos aquellos sujetos que, de conformidad con la legislación vigente, se encuentren facultados para promover conflictos colectivos o huelgas.

Las resoluciones, acuerdos, dictámenes o recomendaciones de la CIV, adoptadas por la mayoría de cada uno de las partes, serán vinculantes y resolutorios. De no llegarse a acuerdo e iniciarse la consiguiente huelga o conflicto colectivo, las partes podrán, en cualquier momento, pedir de nuevo la intervención en arbitraje de la CIV, siendo ésta la que dicte la resolución vinculante que corresponda.

El trabajador que estime lesionados sus derechos individuales podrá ejercer las acciones legales que estime oportunas.

7. Gastos de los componentes de las diversas comisiones u órganos de participación.

Con carácter general, cada una de las partes correrá con sus propios gastos por asistencia a las comisiones u otros órganos de participación regulados por el presente acuerdo Colectivo, excepto los que se originen a sus componentes con motivo de la asistencia a las sesiones convocadas por la Representación Empresarial, que serán a cargo de la empresa.

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

Se estará a lo dispuesto en el artículo 11 del Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Seguridad.

CAPÍTULO III

El inicio de la relación laboralArtículo 12. *Contratos de trabajo.*

Los contratos de trabajo serán de carácter indefinido, salvo las modalidades contractuales temporales establecidas en los siguientes artículos del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, conforme al Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo: artículos 11 (contrato formativo), 15 (contrato por circunstancias de la producción y contrato por sustitución de persona trabajadora) y 16 (contratos fijos discontinuos).

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 del siguiente tiempo, según la siguiente relación:

- Grupo I: Seis meses.
- Grupo V: Cincuenta días.
- Grupos II, III y VI: Tres meses.
- Grupo IV: Cincuenta días. No obstante, no existirá periodo de prueba si el trabajador fuera contratado de nuevo por la misma empresa en el periodo de dos años posterior al último contrato.
- Grupo VII: Quince días laborables.

Artículo 14. *Subrogación de servicios.*

Se estará a lo dispuesto en el artículo 14 del Convenio Nacional de Empresas de Seguridad.

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

Se estará a lo dispuesto en el artículo 15 del Convenio Nacional de Empresas de Seguridad.

Artículo 16. *Obligaciones de la empresa cesante y adjudicataria derivadas del proceso de subrogación.*

Se estará a lo dispuesto en el artículo 16 del Convenio Nacional de Empresas de Seguridad.

Artículo 17. *Subrogación de los representantes de los trabajadores.*

Se estará a lo dispuesto en el artículo 18 del Convenio Nacional de Empresas de Seguridad.

Artículo 18. *Política de estabilidad en el empleo.*

ILUNION Seguridad deberá contar, al menos, con un 75 % de trabajadores/as fijos en plantilla durante la vigencia del presente Convenio y en cada uno de los años.

Dicho porcentaje deberá computarse según el ámbito territorial de la empresa, debiendo tener cada delegación abierta un mínimo de 70 % de fijos en plantilla.

En consecuencia, la empresa está obligada a confeccionar plantillas de su personal fijo, señalando el número de trabajadores/as que comprende cada Nivel funcional, con la separación y especificación de grupos y subgrupos. La plantilla se confeccionará obligatoriamente cada año.

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

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

CAPÍTULO IV

Derechos y deberes laborales básicos

Artículo 19. *Principios generales.*

La organización práctica del trabajo, con sujeción a este Convenio Colectivo y a la legislación vigente, es facultad de la dirección de la empresa. Sin merma de la autoridad que a ella corresponde, los representantes de los trabajadores/as 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.

Artículo 20. *Normas.*

La organización del trabajo comprende las siguientes normas:

- a) La determinación y exigencia de una actividad y un rendimiento a cada trabajador.
- b) La adjudicación a cada trabajador del número de elementos o de la tarea necesaria correspondiente al rendimiento mínimo exigible.
- c) La fijación de normas de trabajo, que garanticen la óptima realización y seguridad de los servicios propios de la actividad, que constarán por escrito y establecerán el cuadro de premios y de sanciones adecuados al cumplimiento o incumplimiento de tales normas.
- d) La exigencia de atención, prudencia, pulcritud, vigilancia en ropas, enseres, útiles, armas, vehículos y demás elementos que componen el equipo personal, así como de las demás instalaciones y bienes análogos de la empresa y de sus clientes.
- e) A los trabajadores/as que una vez comenzada su jornada laboral deban desplazarse de un centro a otro, exceptuando la jornada partida, se les computará el tiempo empleado en dicho desplazamiento como tiempo efectivo de trabajo. Los que una vez acabada su jornada laboral tuvieran que trasladarse a otro servicio, por exigencia de la empresa, el tiempo empleado en el desplazamiento se les computará, igualmente, como tiempo efectivo de trabajo.

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

g) La realización de las modificaciones en los métodos de trabajo, distribuciones de personal, cambio de funciones, calificación profesional, retribuciones (sea con incentivo o sin él), cantidad y calidad de trabajo, razonablemente exigibles. En todo caso se respetará el nivel profesional; tal potestad no podrá repercutir en perjuicio económico para el trabajador afectado.

h) El mantenimiento de las normas de organización de trabajo, tanto a nivel individual como colectivo, que emanan de este Convenio, incluso en los casos de disconformidad del trabajador expresada a través de sus representantes. Se mantendrán tales normas en tanto no exista resolución del conflicto por parte de la autoridad competente.

i) A nivel de conflicto colectivo, el mantenimiento de la norma o normas que lo motiven quedará en suspenso hasta que se dicte la resolución por parte de la autoridad competente, sin perjuicio del procedimiento de sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos Colectivos Laborales previsto en el artículo 10 punto 6 b) de este Convenio, excepto en los casos de urgencia o imperiosa necesidad que pongan en peligro la continuidad de la prestación de los servicios.

Artículo 21. *Formación.*

Acuerdo Nacional de Formación Continua en Ilunion Seguridad

Apartado I. Formación continua

A los efectos de este acuerdo, se entenderá por Formación Continua el conjunto de acciones formativas que desarrolle la empresa amparadas por este acuerdo y a través de las modalidades previstas en el Real Decreto-ley 4/2015, de 22 de marzo, o normativa que lo sustituya, así como el desarrollo que se efectúe de los contratos programa para la formación de los trabajadores/as, dirigida tanto a la mejora de las competencias como a la calificación de los trabajadores/as ocupados, que permitan compatibilizar la mayor competitividad de la empresa con la formación individual del trabajador.

Apartado II. Ámbito territorial

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

Apartado III. Ámbito personal

Quedarán sujetos al presente acuerdo todos los trabajadores/as de ILUNION Seguridad, excepto el personal de alta dirección.

Apartado IV. Ámbito temporal

El presente acuerdo entrará en vigor el día primero del mes siguiente a su publicación en el BOE y finalizará el 31 de diciembre del año 2022. No obstante, lo anterior, antes de su expiración, las partes, de común acuerdo, podrán estimar la prórroga del mismo.

Apartado V. Comisión Paritaria Nacional de Formación Continua en ILUNION Seguridad

Al amparo del presente acuerdo, ambas partes constituyen la Comisión Paritaria Nacional de Formación Continua en ILUNION Seguridad (en adelante CPNF).

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

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

Apartado VI. Objeto del acuerdo

Son objeto del presente acuerdo:

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

Apartado VII. Requisitos de los planes

Todos los planes de formación deberán reunir los siguientes requisitos:

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

Apartado VIII. Permisos individuales de formación

A los efectos previstos en el Real Decreto Ley 4/2015, de 22 de marzo, las organizaciones firmantes de dicho acuerdo establecerán un régimen de permisos Individuales de formación en los siguientes términos:

I) Ámbito objetivo:

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

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

II) Ámbito subjetivo:

Los trabajadores/as que deseen acceder a estas ayudas deberán:

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

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

III) Resolución de solicitudes:

La CNPF deberá resolver en el plazo de treinta días, a partir de la recepción de la solicitud que se le presente, con arreglo a lo estipulado en este artículo.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

VII) El trabajador que disfrute de un permiso retribuido de formación, con arreglo a lo previsto en este artículo, percibirá durante el mismo una cantidad igual a la de su salario, así como las cotizaciones devengadas a la Seguridad Social durante el periodo correspondiente. El salario estará constituido por el salario base, antigüedad y complementos fijos.

Apartado IX. Medidas complementarias y de acompañamiento a la formación

Se podrán financiar con cargo al nuevo sistema de Formación Continua aquellas medidas complementarias y de acompañamiento a la formación que contribuyan a la detección de necesidades de formación en la empresa, la elaboración de herramientas y/o metodologías aplicables a las acciones formativas presentadas por la empresa y todas aquéllas que contribuyan a mejorar la eficiencia en la Formación Continua en ILUNION Seguridad.

Apartado X. Competencias de la Comisión Paritaria Nacional de Formación Continua en ILUNION Seguridad

La CPNF participará activamente en todas las actividades formativas realizadas por ILUNION Seguridad colaborando tanto en la selección y elaboración de las diferentes acciones formativas como en la posterior ejecución y seguimiento de las mismas; en concreto tendrá las siguientes competencias:

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

b) Resolverá las discrepancias que puedan surgir entre el Comité Intercentro y la dirección de ILUNION Seguridad

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

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

Apartado XI. Financiación de la CPNF

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

Apartado XII

En lo no previsto en el presente acuerdo se aplicará lo previsto en el nuevo modelo de Formación Continua, regulado por el Real Decreto Ley 4/2015, de 22 de marzo y las normas que lo desarrollan.

Reglamento de Funcionamiento de la Comisión Paritaria Nacional de Formación de Ilunion Seguridad

Artículo I. Competencia funcional

La Comisión Paritaria Nacional de Formación de ILUNION Seguridad. Ejercerá las competencias y funciones que le otorgue el I Acuerdo Tripartito de Formación en ILUNION Seguridad

Artículo II. Composición

La CPNF estará compuesta por 4 miembros, 2 por la parte social y 2 por la parte empresarial, pudiendo asistir a las reuniones con voz pero sin voto tantos asesores como las partes consideren oportunos.

Artículo III. De los cargos

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

Artículo IV. Funciones del presidente

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

Artículo V. Funciones del secretario

- Convocar las reuniones de la CPNF.
- Preparar las reuniones de la CPNF.

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

Artículo VI. Toma de decisiones

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

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

Artículo VII. De las reuniones

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

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

– La formación de carácter obligatorio, incluidos los ejercicios de tiro, se retribuirá en los términos que se recogen en este artículo.

Cuando se efectúe la actividad formativa obligatoria, en cualquiera de sus modalidades, fuera de la jornada laboral se abonarán al trabajador las horas empleadas en ella a precio de su hora extraordinaria.

Cuando se efectúe la actividad formativa de actualización o reciclaje del Vigilante de Seguridad, según Reglamento de Seguridad privada, y deba el trabajador desplazarse por sus propios medios fuera de su localidad de residencia, entendiéndose por localidad la reconocida en el artículo 62 del presente Convenio Colectivo, dicho desplazamiento será abonado en la forma y cuantía prevista en el artículo 63 del presente Convenio.

Artículo 22. *Confidencialidad.*

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

Artículo 23. *Uniformidad.*

Las Empresas facilitarán cada dos años a los vigilantes de seguridad, 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, 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.

Los trabajadores 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.*

La empresa asumirá la asistencia legal a aquellos trabajadores/as que en calidad de acusados 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 el trabajador cause baja en la misma, todo ello de acuerdo con lo previsto en el artículo 60, apartado e), y ello siempre que hayan comunicado tal situación en los dos días hábiles siguientes a la recepción de la primera comunicación.

En caso de incumplimiento por parte de la empresa de las obligaciones aquí establecidas, el trabajador tendrá derecho a repercutir a la empresa los honorarios del Abogado y Procurador –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, y el trabajador preste su consentimiento a la iniciación de la prestación, a examen médico, entregándose una copia al interesado. Se exceptúa la voluntariedad los supuestos previstos en el artículo 22 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos laborales.

Artículo 26. *Seguridad y salud en el trabajo.*

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

ILUNION Seguridad adoptará cuantas medidas de prevención y de protección sean necesarias para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores/as, velando y vigilando su cumplimiento y anteponiendo siempre la protección colectiva a la individual.

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

En consonancia con lo expuesto, ILUNION Seguridad considerando la seguridad y salud de los trabajadores/as como un elemento fundamental para el propio éxito empresarial y generando una actitud positiva de la dirección de la empresa, de sus mandos intermedios y de los trabajadores/as en general, demuestra su implicación en esta materia al disponer de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo implantado según la norma ISO 45001.

1.º Modelo de organización preventiva.

De acuerdo con la normativa de Prevención de Riesgos Laborales, ILUNION, una vez cumplimentados con carácter formal los pasos previos previstos en la legislación vigente, y evaluados los correspondientes informes de la representación legal de los

trabajadores/as, acuerdan organizar el sistema de gestión de la prevención mediante la constitución de un Servicio de Prevención Mancomunado (en adelante SPM) con el fin de garantizar la adecuada protección de la seguridad y la salud de todos los trabajadores/as.

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

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

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

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

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

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

2.º Trabajadores/as colaboradores con el SPM.

Los trabajadores/as en los que ILUNION Seguridad delega las tareas preventivas más sencillas son los mandos intermedios: Jefes de servicio, Inspectores y Coordinadores que serán formados para el desarrollo de actividades preventivas de nivel básico, entre las que hay que destacar:

- Promover los comportamientos seguros y la correcta utilización de los equipos de trabajo y de protección individual.
- Promover, seguir y controlar las actuaciones preventivas básicas, tales como el orden, la limpieza, la señalización y el mantenimiento general.
- Fomentar e incentivar a los trabajadores/as del centro para que realicen sus tareas con seguridad.
- Contribuir a reducir la siniestralidad laboral.
- Fomentar el interés y la cooperación de los trabajadores/as en la acción preventiva.
- Investigar los accidentes y otros incidentes de trabajo que ocurran en los centros de trabajo de su competencia.
- Colaborar con el Servicio de Prevención Mancomunado y el ajeno contratado.
- Realizar controles periódicos de las condiciones de trabajo, para velar por la corrección de las deficiencias detectadas y comprobar la eficacia de las medidas correctoras implantadas.
- Vigilar que los trabajadores/as tengan las aptitudes, información, formación y medios de protección establecidos para el desempeño de sus tareas, especialmente aquéllos de reciente incorporación.

3.º Vigilancia de la salud.

Conforme a lo establecido en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la empresa garantizará a sus trabajadores/as la vigilancia periódica de su estado de salud, en función de los riesgos inherentes al trabajo. Para ello, el Servicio de

Prevención Ajeno acreditado definirá los protocolos médicos a aplicar por puesto de trabajo en función de los riesgos relevantes para la vigilancia de la salud.

Esta vigilancia solo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores/as, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores/as o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores/as o para otras personas relacionadas con la empresa, o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

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

Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores/as se llevarán a cabo por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada, y respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

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

4.º Medidas de emergencia.

ILUNION Seguridad implantará en todos sus centros de trabajo, teniendo en cuenta el tamaño, la actividad y la posible presencia de personas ajenas a la empresa, las medidas de emergencia necesarias para gestionar las actuaciones a seguir en caso de emergencia, lucha contra incendios, primeros auxilios y evacuación de los trabajadores/as.

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

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

5.º Equipos de trabajo y de protección personal.

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

6.º Trabajadores/as especialmente sensibles.

ILUNION Seguridad garantiza de manera específica la protección de los Trabajadores/as Especialmente Sensibles (en adelante TES) que, por sus propias

características personales o estado biológico conocido, incluidos aquéllos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a riesgos derivados del trabajo:

- Trabajadoras embarazadas, con parto reciente o en periodo de lactancia.
- Trabajadores/as que por sus características personales puedan verse afectados por los riesgos existentes en sus puestos de trabajo y que acrecienten su afección, o que por una discapacidad sea necesario la adaptación del mismo.
- Menores de 18 años que por la falta de experiencia, formación y concienciación sobre el peligro hace que este colectivo pueda verse expuesto a determinados riesgos.

ILUNION Seguridad incluye de manera explícita estas situaciones en las evaluaciones de riesgos laborales y, en función de éstas, adopta las medidas preventivas y de protección necesarias.

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

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

7.º Obligaciones en seguridad y salud en el trabajo.

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

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

1. Usar, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, vehículos, sustancias peligrosas y, en general, cualquier otro medio con el que desarrollen su actividad.
2. Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por la empresa, de acuerdo a las instrucciones recibidas de esta.
3. No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos existentes o que se instalen en los equipos de trabajo en los centros de trabajo.
4. Informar de inmediato a su superior jerárquico directo y al SPM acerca de cualquier situación que a su juicio entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores/as.
5. Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores/as.
6. Cooperar con la empresa para que ésta pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos.

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

8.º Delegado de Prevención Estatal.

A efectos de impulsar la prevención de riesgos laborales en el ámbito de la empresa, y respetando las disposiciones mínimas legales existentes, ambas partes acuerdan crear la figura del Delegado de Prevención Estatal, elegido entre los miembros del Comité

Intercentro, con un crédito horario de 1.782 horas, para el año 2022 para poder realizar las funciones propias referentes a la materia de prevención de riesgos laborales y trabajar de forma coordinada con todos los Delegados de Prevención de la empresa.

Entre sus funciones se encuentran:

1. Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores/as en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
2. Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.
3. Colaborar con la Dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva y en política medioambiental.
4. Aquellas que estén contempladas en el capítulo V de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

9.º Evaluaciones de riesgos.

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

10.º Coordinación de actividades empresariales.

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

11.º Accidentes e incidentes.

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

12.º Formación e información.

Todos los trabajadores/as, al inicio de su contratación, serán informados de los riesgos específicos de su actividad, así como de las medidas preventivas que tenga que adoptar en emergencias. Todos los trabajadores/as de la empresa recibirán la formación adecuada en prevención de riesgos. Para ello se creará un Plan de Formación Específico en prevención de riesgos. La empresa deberá proporcionar a los Delegados de Prevención un curso de formación suficiente, relacionado con el desarrollo de sus funciones en esta materia, de al menos treinta horas de duración

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 los requieren. En este aspecto será informada la representación de los trabajadores.

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

Desde el momento mismo en que un trabajador realice las tareas específicas de un nivel funcional determinado y definido en el presente Convenio, habrá de ser remunerado, 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 la empresa se clasificará, por razón de sus funciones en los grupos profesionales que a continuación se indican:

- Grupo Profesional I. Personal directivo, titulado y técnico.
- Grupo Profesional II. Personal administrativo, técnico de oficinas y de ventas.
- Grupo Profesional III. Personal de mandos intermedios.
- Grupo Profesional IV. Personal operativo.
- Grupo Profesional V. Personal de seguridad mecánico-electrónica.
- Grupo Profesional VI. Personal de oficios varios.
- Grupo Profesional VII. Personal subalterno.

Grupo profesional I. Personal directivo, titulado y técnico

En este grupo se comprenden los siguientes niveles funcionales:

- a) Director General.
- b) Director Comercial.
- c) Director Financiero.
- d) Director Técnico y/o de Operaciones/RR.LL.
- e) Director de Recursos Humanos
- f) Jefe de Administración de Personal.
- g) Jefe de Seguridad.
- h) Titulado de Postgrado (y antiguo titulado superior) y Titulado de Grado (y antiguo titulado medio).
- i) Técnico de prevención de grado superior.
- j) Delegado-Gerente.

Grupo profesional II. Personal administrativo, técnico de oficina y ventas

En este grupo se comprenden los siguientes subgrupos profesionales:

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

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

- A) Administrativos.
 - a) Jefe de primera.
 - b) Jefe de segunda.
 - c) Oficial de primera.

- d) Oficial de segunda.
- e) Azafata/o.
- f) Auxiliar.
- g) Telefonista.

- B) Técnicos y especialistas de oficina.
 - a) Analista.
 - b) Programador de ordenador.
 - c) Operador-Grabador de Ordenador.
 - d) Técnico de Recursos Humanos (Selección/Formación)
 - e) Técnico de Relaciones Laborales
 - f) Técnico de Prevención de grado medio.
 - g) Delineante Proyectista.
 - h) Delineante.

- C) Personal de Ventas.
 - a) Jefe de Ventas.
 - b) Técnico Comercial.
 - c) Gestor de Clientes.
 - d) Vendedor-Promotor.

Grupo profesional III. Personal de mandos intermedios

En este grupo se comprenden los siguientes niveles funcionales:

- a) Jefe de Vigilancia.
- b) Jefe de servicios.
- c) Inspector (de vigilancia, de servicios).
- d) Coordinador de servicios.
- e) Supervisor de CRA.
- f) Jefe de turno.

Grupo Profesional IV. Personal operativo

En este grupo se comprenden los siguientes subgrupos profesionales:

- A) Habilitado.
- B) No Habilitado.

- A) Habilitado.
 - A1) Personal operativo adscrito a servicios de transporte de explosivos.
 - a) Vigilante de seguridad de transporte de explosivos-conductor.
 - b) Vigilante de seguridad de transporte de explosivos.
 - A2) Personal operativo adscrito a servicios de vigilancia.
 - a) Vigilante de seguridad.
 - b) Vigilante de explosivos.
 - c) Escolta.
 - d) Guarda rural, (pesca marítima, caza, etc.).

- B) No habilitado.
 - a) Operador de Seguridad.

Grupo Profesional V. Personal de seguridad mecánico-electrónica

Comprende los siguientes niveles funcionales:

- a) Encargado.
- b) Ayudante-encargado.
- 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 de soporte técnico

Grupo Profesional VI. Personal de oficios varios

Comprende los siguientes niveles funcionales:

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

Grupo Profesional VII. Personal subalterno

Comprende los siguientes niveles funcionales:

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

Artículo 29. *Grupo Profesional I. Personal directivo, titulado y técnico.*

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

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

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

d) Director Técnico y/o Operaciones/Relaciones Laborales. 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 de Recursos Humanos. 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 de Administración de personal. El jefe de Administración de personal será el responsable de la admisión del personal y de la planificación, programación, control y administración del personal de la empresa.

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

h) Titulado de Grado (y antiguo Titulado Medio). Es aquel empleado que, para el ejercicio de sus funciones, aplica los conocimientos adquiridos a través de su título de Grado.

i) Titulado de Postgrado/Máster (y antiguo Titulado Superior). Es aquel empleado que, para el ejercicio de sus funciones, aplica los conocimientos adquiridos a través de su título de Postgrado/Máster.

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

Artículo 30. *Grupo Profesional II. Personal administrativo, técnico de oficinas y de ventas.*

A) Administrativos.

a) Jefe de primera. Es el que, provisto o no de poderes limitados, está encargado y tiene la responsabilidad directa de la oficina de la empresa. Dependen de él diversas secciones administrativas, a las que imprime unidad. Lo será el jefe de compras, así como el jefe de ventas, responsables de los aprovisionamientos y compra de material y utillaje el primero y de la promoción comercial y captación de clientes para la empresa el segundo, estando ambos bajo control e instrucción de la dirección comercial de la empresa.

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

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

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

e) Azafato/a. Es la persona mayor de dieciocho años, encargada de recibir a los clientes, proporcionar la información que soliciten, anunciarles y conducirles ante la persona o personas con quien deseen hablar. Atiende las solicitudes de información o de entrevistas, concierta las mismas, las prepara en sus aspectos formales y en general está encargada de las buenas relaciones entre los clientes y la empresa. Normalmente hablará dos idiomas, incluido el de origen.

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

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

B) Técnicos y especialistas de oficina.

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

- Cadena de operaciones a seguir.
- Documentos a obtener.
- Diseño de los mismos.
- Ficheros a tratar: Su definición.
- Puesta a punto de las aplicaciones.
- Creación de juegos de ensayo.
- Enumeración de las anomalías que pueden producirse y definición de su tratamiento.

- Colaboración al programa de las pruebas de "lógica" de cada programa.
 - Finalización de los expedientes de aplicaciones complejas.
- b) Programador de ordenador. Le corresponde estudiar los programas complejos definidos por los análisis, confeccionando organigramas detallados de tratamiento así como redactar programas en el lenguaje de programación que le sea indicado.
- Confeccionar juegos de ensayo, poner a punto los programas y completar los expedientes técnicos de los mismos.
 - Documentar el manual de consola.
- c) Operador-grabador de ordenador. Maneja los ordenadores para el tratamiento de la información, introduciendo datos en su caso; interpreta y desarrolla las instrucciones y órdenes para su explotación.
- d) Técnico de Recursos Humanos (Formación/selección y administración de personal). El Técnico de Formación es aquel empleado que debidamente acreditado por el Ministerio del Interior imparte enseñanza en Centros de Formación para la actualización y formación del personal de seguridad privada.
- El técnico de Selección es aquel empleado que, con la formación suficiente, diseña y ejecuta los procesos de selección según los requerimientos de la Dirección de la que dependa.
- El técnico de administración de personal es aquel empleado que, con la formación suficiente, diseña y ejecuta los procesos de planificación, programación y control de la nómina según los requerimientos de la Dirección de la que dependa.
- e) Técnico de Relaciones Laborales. Es aquel empleado que, con la formación suficiente, desarrolla, supervisa, interpreta y actualiza las políticas de relaciones con los empleados de la compañía, además de asesorar sobre métodos de mejora en el rendimiento y desempeño de los trabajadores, atendiendo al cumplimiento de la legislación laboral en el ámbito de salarios, horarios laborales y despidos.
- f) Técnico de Prevención de Grado Medio. Es aquel empleado que, con la Formación prevista en la legislación vigente, realiza las funciones de prevención, evaluación, planificación preventiva y otras a que se refiere el artículo 36 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero.
- g) Delineante proyectista. Es el empleado que, dentro de las especialidades propias de la sección en que trabaje, proyecta o detalla los trabajos del técnico superior, a cuyas órdenes actúa; es el que, sin superior inmediato, realiza lo que personalmente concibe según los datos y condiciones técnicas exigidas por los clientes o por la empresa.
- h) Delineante. Es el técnico capacitado para el desarrollo de proyectos sencillos, levantamiento o interpretación de planos y trabajos análogos.
- C) Personal de ventas.
- a) Jefe de ventas. Es el que, provisto o no de poderes limitados y bajo el control e instrucción de la dirección comercial de la empresa, está encargado y tiene la responsabilidad directa de la promoción comercial y captación de clientes para la empresa.
- b) Técnico comercial. Es el que, bajo las órdenes del jefe de ventas, realiza para la empresa funciones de prospección de mercado y de coordinación, en su caso, de vendedores y promotores.
- c) Gestor de Clientes. Es el empleado, con conocimientos técnicos y de gestión suficientes para el área en el que desarrolle su actividad, con dependencia del Directivo encargado de esta, 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-Promotor de ventas. Es el empleado afecto al departamento comercial de la empresa y a su único servicio, que realiza las funciones de prospección del mercado y la promoción y venta de los servicios de seguridad, realizando los desplazamientos necesarios tanto para la captación de clientes, como para la atención a los mismos una vez contratados.

Artículo 31. *Grupo Profesional III. Personal de mandos intermedios.*

a) Jefe de vigilancia. Es el que, bajo las órdenes directas del Jefe de seguridad o en quien éste delegue, con iniciativa y responsabilidad, tiene a su cargo la supervisión de uno o más servicios de la empresa y las funciones que le sean delegadas por el delegado del Jefe de Seguridad en funciones y, en su ausencia, por el Jefe de Servicio o en quien éste delegue.

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

c) Inspector (de vigilancia, de servicios). Es aquel empleado que tiene por misión verificar y comprobar el exacto cumplimiento de las funciones y obligaciones atribuidas a los vigilantes, dando cuenta inmediata a su jefe superior correspondiente, de cuantas incidencias observe en la prestación de los servicios, tomando las medidas de urgencia que estime oportunas en los casos de alteración del orden público y encargándose de mantener la disciplina y pulcritud entre sus empleados.

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

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

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

1. Se ocupará de la dirección y coordinación de los operadores asignados en su turno, directos o indirectos.

2. Supervisará y conocerá el funcionamiento de los equipos electrónicos y conocerá de los programas informáticos de telecomunicaciones (sistemas bidireccionales de la sala), responsabilizándose de ellos.

3. Será el responsable de las operativas marcadas por los distintos usuarios y será interlocutor válido para informar y concretar nuevas operativas con los distintos abonados, departamento de seguridad o departamento técnico.

4. Será el encargado de dar novedades a sus superiores de cualquier anomalía, avería, incidencia, etc., que condicione el buen o normal funcionamiento de la central de alarmas, dando cuenta de cualquier acción u omisión punible en que incurra cualquiera siempre y cuando hubiera un número mínimo de dos operadores en formación o con una antigüedad inferior a un año, en su turno.

5. Realizará las funciones de operador de CRA en el supuesto de que no hubiera un número mínimo de dos operadores en su turno.

Artículo 32. *Grupo Profesional IV. Personal operativo.*

A) Habilitado.

A.1 Personal operativo adscrito a servicios de transporte de explosivos:

a) Vigilante de seguridad de transporte de explosivos-conductor. Es el vigilante que, estando en posesión del adecuado permiso de conducir y con conocimientos mecánicos elementales, realizará las funciones propias de transporte de explosivos.

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

A.2 Personal operativo adscrito a servicios de vigilancia:

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

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

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

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

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

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

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

b) Vigilante de explosivos. Es aquel trabajador mayor de edad que reuniendo cuantos requisitos exija la legislación vigente realice las funciones descritas en la misma.

c) Escolta. Es aquel trabajador mayor de edad cuyas funciones consisten en el acompañamiento defensa y protección de personas determinadas, impidiendo que sean objeto de agresiones o actos delictivos, siempre que estén debidamente facultados para dicha función de acuerdo con la legislación vigente.

d) Guarda rural (pesca marítima, caza, etc.). Es aquel trabajador mayor de edad que reuniendo cuantos requisitos exija la legislación vigente realice las funciones descritas en la misma.

B) No Habilitado.

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

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

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

- La recepción de alarmas producidas durante el servicio.
- Comunicaciones de las recepciones de alarmas a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado.
- Controlará y anotará todas las incidencias a registrar en los libros registro de la CRA, partes de averías, etc., observando la corrección y veracidad de lo que se anota en el mismo.

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

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

Artículo 33. *Grupo Profesional V. Personal de seguridad mecánico-electrónica.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 34. *Grupo Profesional VI. Personal de oficios varios.*

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

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

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

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

Artículo 35. *Grupo Profesional VII. Personal subalterno.*

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

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

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

Artículo 36. *Movilidad funcional.*

La empresa, por la existencia de razones económicas, técnicas organizativas o de producción que la justifiquen de acuerdo con lo establecido en los artículos 39 y 41 del Estatuto de los Trabajadores podrá exigir de sus trabajadores/as la realización de trabajos de nivel funcional superior a la suya, con el salario que corresponda a dicho nivel, 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 doce meses. A tal efecto, en el supuesto que superase dicho plazo 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 el sustituido.

El trabajador que realice por la existencia de razones económicas, técnicas organizativas o de producción que la justifiquen de acuerdo con lo establecido en los artículos 39 y 41 del Estatuto de los Trabajadores 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.

La empresa evitará que la realización de trabajos de inferior nivel funcional recaiga en un mismo trabajador. Si el cambio de destino para el desempeño de trabajos de nivel

funcional inferior tuviera su origen en la petición del trabajador, se asignará a este la retribución que corresponda al trabajo efectivamente realizado, suscribiéndose el correspondiente documento contractual al efecto. Procurará la empresa que los servicios especiales, ordinariamente mejor retribuidos, sean de carácter rotativo entre los 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.

Artículo 37. *Ascensos, provisión de vacantes y plantillas.*

Ascensos y provisión de vacantes. Las vacantes de nivel superior que se originen en la empresa, salvo amortización de la plaza, se cubrirán en igualdad de condiciones con las personas ajenas o por personal del censo de la empresa, de acuerdo con las normas siguientes:

A) Libre designación. Serán de libre designación de la empresa las personas que deban ocupar vacantes entre el personal directivo, titulado, técnico, jefes (incluidos los de vigilancia y los de servicios), Inspectores, Coordinadores y supervisores de CRA.

B) En los restantes niveles funcionales, las vacantes se cubrirán por concurso oposición y de méritos de acuerdo con las siguientes bases:

– Los aspirantes de personal no operativo deberán tener una antigüedad mínima de un año y pertenecer al centro de trabajo donde exista la vacante.

– Para acceder al cambio del nivel funcional del grupo IV (personal operativo), la antigüedad mínima será de dos años, además de reunir los requisitos del apartado B) anterior, sin perjuicio de lo establecido en el último párrafo del artículo 32.A) de este Convenio.

C) Se nombrará un Tribunal calificador de las pruebas compuesto por tres personas, de las cuales una será un técnico de formación que actuará de Secretario, otra como representante de la empresa y otra persona, que tendrá voz y voto, será designada por la representación de los trabajadores/as (Comité de Empresa, Delegados de Personal o Delegado Sindical).

El Tribunal determinará las pruebas de acuerdo con las condiciones establecidas en la convocatoria. Consistirán en:

- Exámenes psicotécnicos.
- Examen teórico de formación básica.
- Examen teórico de formación específica.
- Exámenes prácticos.

La calificación de las pruebas será realizada, en conjunto, por el Tribunal calificador, que levantará un acta en la que figurarán los resultados obtenidos por cada candidato, no pudiendo quedar declarada desierta la plaza si alguno de los candidatos supera el 50 por 100 de la puntuación.

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

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

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

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

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

Artículo 38. *Escalafones.*

La empresa deberá confeccionar y mantener el escalafón general de su personal. Como mínimo deberán figurar en el mismo los datos correspondientes a todos y a cada uno de sus trabajadores/as, con el detalle que sigue:

1. Nombre y apellidos.
2. Fecha de nacimiento.
3. Fecha de antigüedad.
4. Nivel funcional.
5. Número de orden.

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

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

Asignación de categoría a los puestos de trabajo. En el plazo de dos meses, a contar desde la publicación del presente Convenio Colectivo, la empresa deberá establecer un cuadro de Niveles funcionales, si no lo tuviera, de acuerdo con las normas establecidas en el Capítulo IV de este Convenio. Se atenderá a las condiciones y capacidad del trabajador y a las funciones que realmente viniera realizando. Verificando el acoplamiento, en el plazo de diez días se pondrá en conocimiento de los interesados; quienes no estén de acuerdo, podrán reclamar ante la jurisdicción laboral competente.

CAPÍTULO VII

Retribuciones

Artículo 39. *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 56 del presente Convenio.

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

No obstante, los complementos variables establecidos en el Convenio Colectivo se abonarán en la nómina del mes siguiente al que se haya devengado y su promedio de vacaciones se abonará en la nómina del mes siguiente al que se disfrute.

El recibo de salarios incluirá todos los conceptos retributivos incluyendo, expresamente, en su caso, el desglose de los valores unitarios que corresponda.

Artículo 40. *Anticipos.*

El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta por el trabajo ya realizado, sin que pueda exceder del 90 por ciento del importe de su retribución total mensual de las tablas de retribución del anexo salarial, más la antigüedad y la parte devengada de las pagas extraordinarias. A principios de mes se establecerán tres fechas mensuales de abono de anticipos.

Artículo 41. *Estructura salarial y otras retribuciones.*

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

- a) Sueldo base.
- b) Complementos:
 1. Personales:
 - Antigüedad.
 2. De puestos de trabajo:
 - Peligrosidad.
 - Plus escolta.
 - Plus de actividad.
 - Plus de responsable de equipo de vigilancia, 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 Nochebuena y/o Nochevieja.
 4. De vencimiento superior al mes:
 - Gratificación de Navidad.
 - Gratificación de julio.
 - Gratificación marzo.
 5. Indemnizaciones o suplidos:
 - Plus de distancia y transporte.
 - Plus de mantenimiento de vestuario.

Artículo 42. *Sueldo base.*

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

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

Artículo 43. *Complemento personal de antigüedad.*

Todos los trabajadores/as, disfrutarán, además de su sueldo, de aumentos por años de servicio.

Se establece un nuevo régimen de devengo del Complemento Personal de Antigüedad, de acuerdo con las siguientes reglas:

a) Los trienios devengados hasta el 31 de diciembre de 1996 se mantendrán en las cuantías que se relacionan a continuación, sin que experimenten en el futuro incremento económico alguno. Se aplicarán de acuerdo con la categoría laboral que tuviera el trabajador a la fecha final de la maduración del trienio antes del 31 de diciembre de 1996.

Valor trienio

Niveles funcionales	Euros/trienio
<i>Personal directivo, titulado y técnico</i>	
Director gerente.	59,24
Director comercial.	53,12
Director técnico.	53,12
Director de personal.	53,12
Jefe de personal.	46,99
Jefe de seguridad.	46,99
Titulado superior.	46,99
Titulado medio.	40,87
Delegado provincial-Gerente.	40,87
Titulado prevención de riesgos laborales.	40,87
<i>Personal administrativo</i>	
A) Administrativos:	
Jefe de primera.	38,17
Jefe de segunda.	35,35
Oficial de primera.	30,09
Oficial de segunda.	28,28
Azafata/o.	25,45
Auxiliar.	25,45
Telefonista.	21,20
B) Técnicos y especialistas de oficina:	
Analista.	46,99
Programador de ordenadores.	40,87
Programador/grabador de ordenadores.	30,09
Delineante proyectista.	35,35
Delineante.	30,09

Niveles funcionales	Euros/trienio
C) Comerciales:	
Jefe de Ventas.	38,17
Técnico Comercial.	35,35
Vendedor.	31,10
<i>Mandos intermedios</i>	
Jefe de vigilancia.	34,62
Jefe de servicios.	34,62
Inspector.	31,80
<i>Personal operativo</i>	
A) Juramentado:	
Vigilante jurado.	25,51
Vigilante jurado de explosivos.	25,51
<i>Personal de C.R.A.</i>	
Jefe de sala.	39,87
Jefe de turno.	39,87
Operador C.R. Alarma.	21,28
<i>Personal de seguridad mecánico-electrónica</i>	
Encargado.	39,87
Oficial de primera.	37,13
Oficial de segunda.	32,76
Oficial de tercera.	28,40
Ayudante encargado.	21,57
Especialista.	21,57
Revisor de sistemas.	30,13
<i>Personal de oficios varios</i>	
Oficial de primera.	32,14
Oficial de segunda.	25,43
Ayudante.	21,19
Peón.	21,22
<i>Personal subalterno</i>	
Conductor.	25,73
Ordenanza.	23,35
Encargado de almacén.	23,35

b) Desde el 1 de enero de 1997 los aumentos a que hubiere lugar por este concepto de Complemento de Antigüedad consistirán en quinquenios, comenzándose a devengar desde el primer día del mes en que se cumple el quinquenio.

Los valores correspondientes a quinquenios para el año 2022, serán los siguientes:

Tablas quinquenios año 2022

Niveles funcionales	Euros/quinquenio
<i>Personal directivo, titulado y técnico</i>	
Director General.	92,12
Director Comercial.	82,62
Director Financiero.	82,62
Director Técnico y/o Operaciones/Relaciones Laborales.	82,62
Director de Recursos Humanos.	82,62
Jefe de Personal.	73,09
Jefe de Seguridad.	73,09
Titulado de Postgrado (y antiguo titulado Superior).	73,09
Titulado de Grado (y antiguo titulado Medio).	63,58
Técnico de Prevención de Grado Superior.	63,58
Delegado-Gerente.	63,58
<i>Personal administrativo</i>	
A) Administrativos:	
Jefe de Primera.	59,38
Jefe de Segunda.	55,00
Oficial de Primera.	46,80
Oficial de Segunda.	43,98
Azafata/o.	39,59
Auxiliar.	39,59
Telefonista.	32,96
B) Técnicos y especialistas de oficina:	
Analista.	73,09
Programador de Ordenador.	63,58
Operador/Grabador de Ordenador.	46,80
Técnico de Recursos Humanos (Selección/Formación).	55,00
Técnico de Relaciones Laborales.	55,00
Técnico de prevención de grado medio.	55,00
Delineante Proyectista.	55,00
Delineante.	46,80
C) Personal de Ventas:	
Jefe de Ventas.	59,39
Técnico Comercial.	55,00
Gestor de Clientes.	48,37
Vendedor-Promotor.	48,37

Niveles funcionales	Euros/quinquenio
Mandos Intermedios.	
Jefe de Vigilancia.	53,83
Jefe de Servicios.	53,83
Inspector (de vigilancia, servicios).	49,45
Coordinador de servicios.	49,45
Supervisor de CRA.	47,34
Jefe de turno.	42,45
<i>Personal operativo</i>	
A) Habilitado:	
Vigilante de Seguridad de Transporte de Explosivos Conductor.	42,95
Vigilante de Seguridad de Transporte de Explosivos.	39,83
Vigilante de Explosivos.	39,21
Vigilante de Seguridad.	39,21
Guarda Rural (Pesca Marítima, Caza, etc.).	39,21
Escolta.	39,21
B) No Habilitado:	
Operador de Seguridad.	33,12
Personal de Seguridad Mecánico-Electrónica.	
Encargado.	62,01
Ayudante de Encargado.	33,57
Revisor de Sistemas.	46,89
Oficial de primera Seguridad Electrónica y Sistemas de Seguridad.	57,75
Oficial de segunda Seguridad Electrónica y Sistemas de Seguridad.	50,96
Oficial de tercera Seguridad Electrónica y Sistemas de Seguridad.	44,19
Especialista.	33,57
Operador de soporte técnico.	35,96
<i>Personal de oficios varios</i>	
Oficial de Primera.	49,98
Oficial de Segunda.	39,56
Ayudante.	32,99
<i>Personal subalterno</i>	
Conductor.	40,02
Ordenanza.	36,31
Jefe de almacén.	36,31

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 cinco años, del 25 % a los quince años, del 40 % a los veinte años y del 60 %, como máximo, a los veinticinco o más años.

Artículo 44. *Complementos de puesto de trabajo.*

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

1. Los Vigilantes de Seguridad de Transporte de Explosivos Conductores, 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 Vigilantes de Seguridad de Transporte de Explosivos-Conductor, Vigilantes de Seguridad de Transporte de Explosivos será de 163,81 euros para el año 2022.

El Vigilante de Seguridad de Explosivos, percibirá por este concepto 180.04 euros para el año 2022.

2. Los Vigilantes de Seguridad de Vigilancia cuando realicen servicio con arma de fuego reglamentaria percibirán un plus de peligrosidad de 153,82 euros al mes o un precio por hora de 0,95 euros durante el año 2022.

3. Sin perjuicio de la naturaleza del plus de peligrosidad como plus funcional, se garantiza a todos los vigilantes de seguridad del servicio de vigilancia que realicen servicios sin arma la percepción de un plus de peligrosidad mínimo equivalente a 20,59 euros el año 2022.

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.2 c), cuando realice las funciones establecidas en el citado precepto, percibirá, como mínimo por tal concepto, la cantidad de 267,61 euros mensuales o 1,65 euros por hora efectiva como complemento para el año 2022.

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

1. En relación con el resto de niveles funcionales, el plus de actividad para el año 2022 corresponderá al que figure en las tablas de retribuciones del anexo salarial.

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

Explicación para un vigilante de seguridad que ejerza las funciones de jefe de equipo: Percibirá el 10 % del salario base correspondiente a cada hora de trabajo (99,29 euros por la jornada mensual) o 0,61 euros/hora (resultado de dividir el salario base mensual: 992,94 euros 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 61.2 del Convenio. El plus de responsable no forma parte de las retribuciones a percibir en las pagas extraordinarias.

e) Pluses Aeroportuarios. Los 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.

1. Plus Aeropuerto. El 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 de 0,71 euros por hora efectiva de trabajo el año 2022.

Se exigirá, como requisito para acceder a estos servicios, que el trabajador 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.

2. Plus de radioscopia aeroportuaria. El vigilante de seguridad que utilice la radioscopia aeroportuaria en la prestación de sus servicios en las instalaciones de los aeropuertos, percibirá como complemento de tal puesto de trabajo, y mientras realice el mismo, la cantidad de 1,25 euros por hora efectiva de trabajo el año 2022.

Se exigirá, como requisito para acceder a estos servicios, que el trabajador 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.

3. Plus filtro rotación. El vigilante de seguridad que preste sus servicios en los filtros de estos aeropuertos, de pasajeros y/o empleados, devengará como complemento de tal puesto de trabajo, mientras realice el mismo, la cantidad 0,63 euros por hora efectiva de trabajo el año 2022.

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 el trabajador 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.

4. 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.

5. 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 los Trabajadores, 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.

6. 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 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 0,17 euros 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 56 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 las siguientes tablas:

Valor horas nocturnas 2022

Personal administrativo:

A) Administrativos:

Jefe de Primera: 1,50 euros.

Jefe de Segunda: 1,34 euros.

Oficial de Primera: 1,13 euros.

Oficial de Segunda: 1,10 euros.

Azafata/o: 0,98 euros.

Auxiliar: 0,98 euros.

Telefonista: 0,83 euros.

B) Técnicos y especialistas de oficina:

Programador de Ordenador: 1,59 euros.

Operador/Grabador de Ordenador: 1,13 euros.

Técnico de Recursos Humanos (Selección/Formación): 1,32 euros.

Técnico de Relaciones Laborales: 1,32 euros.

Técnico de prevención de grado medio: 1,32 euros.

Delineante Proyectista: 1,32 euros.

Delineante: 1,13 euros.

C) Personal de ventas:

Jefe de Ventas: 1,50 euros.
Técnico Comercial: 1,33 euros.
Gestor de Clientes: 1,18 euros.
Vendedor-Promotor: 1,18 euros.

Mandos intermedios

Jefe de Vigilancia: 1,31 euros.
Jefe de Servicios: 1,31 euros.
Inspector (de vigilancia, de servicios): 1,24 euros.
Coordinador de servicios: 1,24 euros.
Supervisor de CRA: 1,20 euros.
Jefe de turno: 1,20 euros.

Personal operativo:

A) Habilitado:

Vigilante de Seguridad de Transporte de Explosivos Conductor: 1,16 euros.
Vigilante de Seguridad de Transporte de Explosivos: 1,08 euros.
Vigilante de Explosivos: 1,07 euros.
Vigilante de Seguridad: 1,07 euros.
Guarda Rural (Pesca Marítima, Caza, etc.): 1,07 euros.
Escolta: 1,07 euros.

B) No Habilitado:

Operador de Seguridad: 0,84 euros.

Personal de Seguridad Mecánico-Electrónica:

Encargado: 1,53 euros.
Ayudante de Encargado: 0,84 euros.
Revisor de Sistemas: 1,13 euros.
Oficial de primera Seguridad Electrónica y Sistemas de Seguridad: 1,41 euros.
Oficial de segunda Seguridad Electrónica y Sistemas de Seguridad: 1,24 euros.
Oficial de tercera Seguridad Electrónica y Sistemas de Seguridad: 1,10 euros.
Especialista: 0,84 euros.
Operador de soporte técnico: 0,89 euros.

Personal de Oficios Varios:

Oficial de Primera: 1,24 euros.
Oficial de Segunda: 0,97 euros.
Ayudante: 0,83 euros.

Personal Subalterno

Conductor: 0,98 euros.
Ordenanza: 0,90 euros.
Jefe de almacén: 0,90 euros.

h) Plus Fin de Semana y Festivos.—Teniendo en cuenta que los fines de semana y festivos del año son habitualmente días laborables normales en el cuadrante de los vigilantes de seguridad del Servicio de Vigilancia, se acuerda abonar a estos trabajadores un Plus por hora efectiva trabajada durante los sábados, domingos y festivos de 0,87 euros el año 2022.

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

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

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

i) Plus de Residencia de Ceuta y Melilla.—Se abonará un Plus de Residencia equivalente al 25% del Salario Base de su nivel funcional a los trabajadores que residan en las provincias de Ceuta y Melilla. Dicho plus no será abonable en las gratificaciones extraordinarias de Navidad, Julio y Beneficios, y no podrá ser absorbido o compensado, total o parcialmente, sino con otra percepción de la misma naturaleza e igual finalidad, todo ello de acuerdo con lo dispuesto en la O.M. de 20 de marzo de 1975.

Artículo 45. *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 57 del presente Convenio Colectivo y en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

b) Pluses de Nochebuena y Nochevieja.

Los trabajadores que realicen su jornada laboral en la noche del 24 al 25 de diciembre, así como la noche del 31 de diciembre al 1 de enero, percibirán una compensación económica 71,38 euros en 2022, o en su defecto, a opción del trabajador, de un día de descanso compensatorio, cuando así lo permita el servicio. Todo ello sin perjuicio de la aplicación, en su caso, de lo dispuesto en el artículo 47 del Real Decreto 2001/1983, sobre la regulación de la jornada de trabajo, jornadas especiales y descansos.

Artículo 46. *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 en la nómina de junio.

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. Todos los trabajadores 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. Los trabajadores que al 31 de diciembre lleven menos de un año al servicio de la empresa o que cesen durante el año, tendrán derecho igualmente a percibir la parte proporcional correspondiente al tiempo trabajado, ya que su devengo se computará por años naturales.

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

Artículo 47. *Indemnizaciones o suplidos.*

a) Plus de Distancia y Transporte. Se establece como compensación a los gastos de desplazamiento y medios de transporte dentro de la localidad, así como desde el domicilio a los centros de trabajo y su regreso. Su cuantía, en cómputo anual, será de 1.413,96 euros en 2022, 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 del trabajador, por limpieza y conservación del vestuario, calzado, correaes, y demás prendas que componen su uniformidad, considerándose a estos efectos, como indemnización por mantenimiento de vestuario. Su cuantía, según nivel funcional, en cómputo anual, y redistribuida en doce mensualidades, se establece en la columna correspondiente en el Anexo Salarial, que forma parte de este convenio.

Artículo 48. *Cuantía de las retribuciones.*

De acuerdo con la vigencia de este Convenio, las partes han acordado un incremento retributivo de un 2 % en todos los conceptos incluidos en el Anexo Salarial.

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 49. *Fondo Económico y Asistencial.*

Exposición de motivos

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

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

Estatutos

Apartado 1.º Denominación

Se establece el presente Estatuto del Fondo Social y Asistencial, acordado por la representación empresarial y la representación sindical.

Apartado 2.º Ámbito

En cuanto al ámbito temporal, se somete a la vigencia del Convenio.

Apartado 3.º Sede del fondo

El domicilio se establece en Madrid, calle Albacete, número 3, pudiendo establecerse delegaciones en otros puntos de la geografía nacional si así lo acuerda la Comisión Administradora.

Apartado 4.º Destino del fondo

El Fondo se destinará a las siguientes situaciones:

– Ayudas sociales:

1. Circunstancias críticas familiares.
2. Situaciones excepcionales de los trabajadores/as que serán valoradas por la Comisión Administradora.
3. Ayudas para gastos ocasionados por motivos oftalmológicos y odontológicos del trabajador o hijos. Se podrá solicitar por cada trabajador un máximo de dos ayudas anuales. La cantidad destinada por el Fondo Social, en caso de gastos odontológicos, será de 90 euros en caso de gastos oftalmológicos de 75 euros por ayuda, o bien la cantidad solicitada cuando sea inferior a los importes anteriormente detallados.
4. Ayudas de Becas de Estudio para los trabajadores/as y sus hijos. Los requisitos, plazos y documentación a presentar serán los que se estipulen en las bases de la convocatoria. La cantidad destinada para las ayudas de Becas de estudio para el año 2022 será de 39.396 euros.

Apartado 5.º Recursos económicos

Los recursos económicos del Fondo estarán constituidos por:

1. Las aportaciones totales que al mismo hace la empresa, será, para el año 2022 de 99.805 euros, distribuidos de la siguiente forma:

- 60.410 euros para los puntos 1, 2 y 3 del apartado 4.º
- 39.395 euros para el punto 4 del apartado 4.º

Apartado 6.º Ingreso de las cuotas

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

Apartado 7.º Órgano rector

La Comisión Administradora del Fondo estará formada por la representación Sindical firmante del Convenio, con un mínimo de 2 miembros, que serán elegidos de entre los miembros del Comité Intercentro y por el mismo número de la parte empresarial. Dicha Comisión, con carácter de Administradora del Fondo, se reunirá una vez al mes en sesión ordinaria y con carácter de extraordinaria cuando lo solicite cualquiera de las dos partes que la componen.

Apartado 8.º Competencias de la Comisión

Las competencias de la Comisión se extienden a cuanto concierne al gobierno, administración y representación del Fondo. Especialmente le corresponderá:

1. Velar por el cumplimiento de los presentes estatutos.
2. Aprobar la distribución anual de los recursos entre las distintas finalidades estatutarias, fijando la reserva que estime oportuna.

Apartado 9.º Beneficiarios

Son beneficiarios del fondo, los trabajadores/as de ILUNION Seguridad. Para la concesión de cualquiera de las ayudas que otorga el fondo será necesario:

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

Apartado 10.º Tramitación

La solicitud se realizará en modelo confeccionado por el Comité Intercentro y será cumplimentada por el trabajador con todos los datos requeridos en la misma, aportando la documentación acreditativa de dicha solicitud (facturas, libro de familia, etc.). Se anexa a este Convenio.

La tramitación se realizará por los comités de Empresa o Delegados de Personal de cada una de las provincias de ILUNION Seguridad. En los comités de empresa se nombrará a una persona del comité o una comisión, que será la encargada de la tramitación de todas las solicitudes con el Comité Intercentro, llevando un registro y archivo de las mismas.

Artículo 50. Seguro colectivo de accidentes.

La empresa suscribirá pólizas de seguro colectivo a favor de todos y cada uno de sus trabajadores/as por un capital de 44.149,68 euros para el 2022 por muerte, y 56.275,44 euros para el 2022 por Incapacidad Permanente Total, Absoluta y Gran Invalidez derivadas de accidentes, sean o no laborales, excepto los producidos en competiciones deportivas oficiales de vehículo de motor. Su efecto cubrirá las veinticuatro horas del día y durante todo el año.

Los capitales entrarán en vigor a partir del día 1 de enero de 2022.

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

Artículo 51. Póliza de Responsabilidad Civil.

Ilunion Seguridad suscribirá una Póliza de Seguro de Responsabilidad Civil por importe, de al menos 154.490,54 euros para el año 2022 con los efectos y consecuencias comprendidas en la Ley del Contrato de Seguro.

Artículo 52. *Ayudas hijos y cónyuge.*

Para 2022, la empresa abonará a los trabajadores/as con hijos con discapacidad la cantidad de:

– 218,40 euros como complemento por cada hijo de esta condición y con independencia de la prestación que la Seguridad Social le tenga reconocida, en su caso, en concepto de ayuda para discapacidad, para aquéllos que tengan reconocida una discapacidad igual o superior al 75 %.

– 153,49 euros mensuales para como complemento por cada hijo de esta condición y con independencia de la prestación que la Seguridad Social le tenga reconocida, en su caso, en concepto de ayuda para discapacidad, para aquéllos que tengan reconocida una discapacidad comprendida entre el 50 % al 74 %.

– 137,01 euros mensuales como complemento por cada hijo de esta condición y con independencia de la prestación que la Seguridad Social le tenga reconocida, en su caso, en concepto de ayuda para discapacidad, para aquellos que tengan reconocida una discapacidad comprendida entre el 33 % al 49 %.

Asimismo, recibirán la cuantía de 153,04 euros para año 2022 en aquellos supuestos en los que el cónyuge del trabajador tenga una discapacidad de sus condiciones físico-psíquicas del 65 % o superior.

Para el abono de estas cuantías el trabajador deberá de presentar a la empresa, el certificado correspondiente que acredite esta condición.

La cuantía acreditada de la prestación será abonada por la empresa cualquiera que sea el número de días de trabajo asignados en el mes. Esta ayuda se regularizará en los supuestos en los que el trabajador/a se encuentre de baja por IT, evitando una duplicidad en los ingresos que correspondan al trabajador/a por este concepto en los períodos indicados de baja por IT o cualquier otro supuesto de suspensión de la relación laboral, devengándose en cualquier caso en estos casos la parte proporcional de la ayuda sobre el número de días en que el trabajador haya permanecido de alta y sin suspensión de la relación laboral dentro del mismo mes.

Artículo 53. *Compensaciones en los supuestos de Incapacidad Temporal.*

a) Incapacidad temporal en caso de accidente laboral:

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

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

- b.1) Del día 1 al 3, el 50 % de la base de cotización, una sola vez al año.
- b.2) Del día 4 al 20, el 80 % de la base de cotización.
- b.3) Del 21 al 40, el 100 % de la base de la cotización.
- b.4) Del 41 al 60, el 90 % de la base de la cotización.
- b.5) Del 61 al 90, el 80 % de la base de la cotización.
- b.6) Del 91 en adelante, si procede, según lo legislado.

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

Artículo 54. Natalidad.

Para el año 2022 a todo el personal sujeto a este Convenio le será concedida una ayuda económica de 141,83 euros por nacimiento de hijo.

Artículo 55. Nupcialidad.

Para el año 2022, a todo el personal de ILUNION Seguridad le será concedida una ayuda económica de 99,80 euros cuando contraiga matrimonio, siempre que cause efectos civiles.

CAPÍTULO IX**El tiempo de trabajo****Artículo 56. Jornada de trabajo.****1. Régimen general del cómputo de jornada.**

La jornada de trabajo será de 1.782 horas anuales de trabajo efectivo, a razón de 162 horas en cómputo mensual. Asimismo, si un trabajador por las necesidades del servicio no pudiese realizar 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.

Los trabajadores/as 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 los Trabajadores, no pudiendo pactar, en ningún caso, cantidades inferiores a 5 euros. Para dichos trabajadores/as, la jornada será de 1.782 horas.

Si la jornada de trabajo fuera partida, el trabajador tendrá derecho, al menos, a dos horas y media de descanso entre la jornada de la mañana y 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 los trabajadores/as el correspondiente horario de trabajo de su personal y lo coordinarán en los distintos servicios para el más eficaz rendimiento. La representación de los trabajadores/as 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 los trabajadores/as la libranza de al menos, un fin de semana al mes –sábado y domingo–, salvo en los siguientes supuestos:

- a) Cuando los trabajadores/as se adscriban voluntariamente a prestar servicios en tales días.
- b) Cuando los trabajadores/as hayan sido contratados expresamente para prestar servicios en dichos días.
- c) Cuando el trabajador esté adscrito 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.

El trabajador libraré, al menos, una de las dos siguientes noches: 24 de diciembre o 31 de diciembre.

Los trabajadores/as 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 será entregado a los trabajadores/as afectados y a la representación legal de los trabajadores/as. 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 1.782 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 todos los trabajadores/as que realicen el servicio, teniendo siempre como horizonte la garantía de las 1.782 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 el trabajador 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) Se respetará de forma mensual, en dicho cuadrante, la libranza de un fin de semana ininterrumpido, siendo este fin de semana de 48 horas de duración, e iniciándose el cómputo de éstas desde la hora de finalización del servicio realizado el viernes. Esto no será de aplicación a los trabajadores/as adscritos voluntariamente a servicios de fin de semana, a los contratados expresamente para estos días, a aquellos que estén adscritos a un servicio con un sistema pactado de rotación de libranza diferente, y 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.

d) El trabajador librará, al menos, uno de las dos siguientes noches: 24 de diciembre o 31 de diciembre.

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 los trabajadores/as.

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 los trabajadores/as asignados 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 el trabajador es asignado a un nuevo lugar de prestación (servicio), asumirá el cuadrante disponible de esta nueva asignación.

h) Dada la enorme dificultad operativa que supone la implantación práctica de este tipo de cuadrantes anuales, expresamente se acuerda que como mínimo el 65% de los servicios de la empresa dispondrán de cuadrante anual, afectando exclusivamente a los servicios fijos o estables en los términos anteriormente 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 el trabajador, 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 57.

b) Si existe defecto de horas, deberán ser recuperadas por el trabajador 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. Cómputo de la jornada mensual en supuestos de suspensión de la relación laboral. A efectos de garantizar el adecuado equilibrio de las contraprestaciones y, en definitiva, la efectiva prestación de servicios durante el tiempo en que el trabajador esté de alta en supuestos en los que el trabajador durante un mes se encuentre en algún período del mismo en situación de baja por IT o cualquier otra situación de suspensión de la relación laboral, se observarán las siguientes reglas:

4.a) La empresa debe procurar que todo trabajador contratado a jornada completa realice una jornada mensual media de trabajo efectivo medio de 162 horas, conforme establece el art. 56 del presente Convenio Colectivo.

4.b) En caso de que un trabajador permanezca de baja por IT o cualquier otro supuesto de suspensión de la relación laboral, dicha prestación de servicios será la equivalente a la parte proporcional de días en que se encuentre de alta, incluido en ese cómputo todos los días naturales, incluidos festivos y los correspondientes a descanso semanal.

5. Otros acuerdos para el cómputo de jornada.

Las empresas, de acuerdo con la representación de los trabajadores/as, 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 los trabajadores/as y la empresa en aquellos servicios que por sus características actuales o históricas, pudieran quedar afectados por los criterios anteriormente expuestos.

6. Normas comunes.

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

La representación legal de los trabajadores/as 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 el trabajador 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.

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 el trabajador, 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 59 y 61 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.

Explicación para trabajador con jornada superior a 8 horas:

$$\frac{1.782}{+ 365 - 96 - 31} = 7,487$$

Cuando dentro del periodo de disfrute de permiso este 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 matrimonio previstas en el artículo 60.a.

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 61 de este Convenio, sin que dicho cómputo pueda, en ningún caso, originar déficit de jornada.

Explicación para trabajador a tiempo completo:

$$\frac{1.782}{+ 365 - 31} = 5,335$$

c) Cómputo de jornada en situación de vacaciones y previstas en el artículo 61 de este Convenio.

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 61 de este Convenio.

Explicación para trabajador a tiempo completo:

$$\frac{162}{31} = 5,226$$

8. Acuerdo sobre registro de jornada.

a) Ámbito de aplicación.

El presente acuerdo será de aplicación a la Empresa y a las actividades que se especifican en el artículo 3 del Convenio Colectivo de Seguridad y a sus trabajadores. Con la finalidad de dar cumplimiento a lo establecido en el apartado 9 del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, la empresa garantizará, previa consulta a la Representación Legal de los Trabajadores, 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.

Si la empresa con anterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio dispone de un sistema de registro diario de jornada implantado por decisión de la empresa o por acuerdos colectivos de empresa vigentes en esta materia, puede continuar aplicando dicho sistema, si bien introduciendo en su caso, previa consulta con la Representación Legal de los Trabajadores, 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 la empresa.

Teniendo en cuenta las particularidades propias de la empresa, 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 56 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 los Trabajadores 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.

Todos los trabajadores y trabajadoras, incluidos 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 efector 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 esta 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 los Trabajadores 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 los trabajadores 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, 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.

9. Derecho a la 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 3:

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 cualquier caso, con carácter general, no se realizarán, salvo que se dé alguna situación de urgencia, llamadas telefónicas, envío de correos electrónicos o de mensajería de cualquier tipo mediante las herramientas de trabajo puestas a disposición por parte de la Empresa más allá del horario de trabajo de la persona trabajadora.

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. La empresa podrá 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.

Artículo 57. *Horas extraordinarias.*

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada ordinaria establecida en el artículo 56 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 trabajador.

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 del trabajador.

Para la determinación del valor de la hora extraordinaria, según el nivel funcional del trabajador, se tomará como mínimo el valor de la hora ordinaria, obtenido de dividir el importe del salario ordinario en cómputo anual, integrado por los conceptos establecidos en el Convenio de salario base, conceptos salariales de las pagas extraordinarias y, en su caso, los 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 44 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 del trabajador, 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 58. *Modificación de horario.*

Cuando por necesidades del servicio la empresa precise la modificación de los horarios establecidos, podrán cambiarlos de conformidad.

con el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, salvo los supuestos previstos en el artículo 56 de este Convenio Colectivo relativos al cuadrante anual.

Artículo 59. *Descanso anual compensatorio y día de asuntos propios.*

Dadas las especiales características de la actividad y el cómputo de jornada establecida en el artículo 56, los trabajadores afectados por el presente Convenio, adscritos 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 61.

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 los supuestos previstos 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.

Los trabajadores 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 el trabajador.

Artículo 60. *Licencias.*

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

- a) Matrimonio del trabajador.
- b) Nacimiento de hijo o adopción.
- c) Permiso de Paternidad.
- d) Traslado de domicilio.
- e) Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- f) Derechos educativos generales y de la formación.
- g) Matrimonio de abuelos, padres, hijos, hermanos y nietos de uno y otro cónyuge.
- h) Bautizo o primera comunión de hijo o nieto.
- i) Muerte del cónyuge, pareja de hecho o hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad de los dos cónyuges.
- j) Enfermedad grave, accidente, ingreso hospitalario o intervención quirúrgica del cónyuge, pareja de hecho o hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad de los dos cónyuges.
- k) Por cita de médico especialista del INSALUD u organismo oficial de salud equivalente de las Comunidades Autónomas, tres horas de permiso como máximo.
- l) Protección a la maternidad.
- m) Lactancia.
- n) Licencias acompañamiento a hijos menores asistencia sanitaria. Los trabajadores podrán remitir la justificación correspondiente a estos permisos, por medios telemáticos legibles, sin perjuicio de que la empresa pueda requerir posteriormente la aportación del documento original.

Descripción:

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

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

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

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

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

c) La licencia del trabajador por suspensión del contrato por nacimiento o permiso por nacimiento o cuidado del menor será la que corresponda según la legislación vigente.

d) Durante dos días por traslado de domicilio; podrá ser acumulable al periodo de la licencia por matrimonio. Dentro de los diez días siguientes, el trabajador deberá acreditar su cambio de domicilio mediante certificado de empadronamiento; asimismo, el trabajador solicitará esta licencia con diez días de antelación.

e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal de acuerdo con la legislación que al efecto hubiere, incluyéndose en este tiempo el que corresponda al invertido en denuncias o juicios derivados del cumplimiento del servicio. Igualmente la asistencia a juicios como demandantes, demandados o testigos, perito, etc., se computará a efectos de retribución del trabajador como si de permiso retribuido se tratara, entendiéndose denuncias derivadas de su actividad profesional y ante la jurisdicción civil o penal.

f) Para la formación personal y profesional del trabajador. Los trabajadores/as adscritos al Convenio Colectivo de ILUNION Seguridad, SA, tienen los siguientes derechos:

- Permisos necesarios para concurrir a exámenes oficiales o que figuren en el BOE.
- Preferencia para elegir turno de trabajo cuando curse estudios oficiales.
- Adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional.
- Concesión del permiso oportuno para la formación profesional con reserva del puesto de trabajo; asimismo, la representación de los trabajadores/as será informada de los permisos solicitados, emitiendo informe previo.

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

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

i) Tratándose de la muerte del cónyuge, pareja de hecho acreditada, o familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad de ambos cónyuges, la licencia será de tres días, y si el fallecimiento ocurriera fuera de la residencia del trabajador, será de cinco días en desplazamientos superiores a 150 km o fuera de su isla de residencia habitual.

La empresa podrá exigir al trabajador que haya disfrutado la licencia que aporte el correspondiente certificado de defunción o que exhiba el Libro de Familia en que conste dicho fallecimiento.

j) Cuando el motivo de la licencia sea por enfermedad grave, accidente, ingreso hospitalario o intervención quirúrgica del cónyuge, pareja de hecho acreditada, así como hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad de ambos cónyuges, se concederán 3 días, ampliables a 4 por desplazamiento fuera de la provincia de residencia del trabajador, o fuera de su isla de residencia habitual.

Los trabajadores/as del turno de noche podrán comenzar a disfrutar de este permiso cuando se trate de una intervención quirúrgica programada, la jornada anterior a la operación, siempre que el número de días retribuidos resulte el mismo. Este permiso podrá disfrutarse dentro de los siete días desde el hecho causante de forma continuada.

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

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

l) Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse 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. Para el disfrute de dicha licencia es necesario preavisar a la empresa, acompañando justificación médica.

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

n) Se concederán licencias retribuidas en los casos de enfermedad de hijos menores de 12 años para acompañarlos a la asistencia sanitaria (dos como máximo anual). Cuando el hijo menor sea discapacitado, este permiso se ampliará a tres días al año. Igualmente tendrán derecho a elegir un turno de trabajo que permita al trabajador, asistir a las sesiones de estimulación temprana en las que la participación del padre/madre sea imprescindible.

o) Las/os trabajadoras/es, por lactancia de un hijo/a menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas para su disfrute dentro del período establecido según la legislación vigente.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

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

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

El cómputo de jornada de los días de licencia se realizará en base a lo establecido en el número 8 del artículo 56. 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 61. *Vacaciones.*

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

1. Tendrán una duración de treinta y un días naturales para todo el personal de la Empresa sujeta 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 el trabajador por cualquiera de los complementos establecidos en el artículo 44 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 treinta y un días de vacaciones, será abonado por cada día disfrutado de vacaciones.

3. 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 el artículo 48, apartados 4, 5 y 7 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 período 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 al trabajador 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 un trabajador cese en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de la imputación en metálico de las vacaciones en razón al tiempo trabajado.

6. El cómputo de jornada de los días de vacaciones se realizará en base a lo establecido en el número 8 del artículo 56.

CAPÍTULO X

Lugar de trabajo, traslados y cambios de puesto

Artículo 62. *Lugar de trabajo.*

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

Los trabajos realizados dentro de la zona definida como localidad no darán lugar a dietas para ninguno de los trabajadores/as de la empresa y sí a los correspondientes pluses de distancia y transportes pactados.

Se acuerda constituir Comisiones Paritarias a los efectos de determinar los límites de cada una de las macro concentraciones urbanas o industriales a que se refiere este artículo.

Tales Comisiones habrán de constituirse en el plazo de 1 mes a contar desde la fecha en que una de las partes requiera a la otra con tal finalidad; el domicilio a efectos de citaciones de la Comisión Paritaria será la misma de ILUNION Seguridad, c/ Albacete, número 3, de Madrid.

Artículo 63. *Desplazamientos.*

Cuando un trabajador tenga que desplazarse por necesidad del servicio fuera de la localidad, entendida en los términos del artículo 62 donde habitualmente presta sus servicios, o cuando salga de la localidad para la que haya sido contratado, tendrá derecho al percibo de dietas.

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

Si el desplazamiento se realizase en vehículo particular del trabajador, se abonará, durante la vigencia de este Convenio a razón de 0,30 euros el kilómetro el año 2022.

Artículo 64. *Importe de las dietas.*

Importe de las dietas acordadas en este Convenio Colectivo, será:

Para el año 2022.

Conceptos:

- Cuando el trabajador tenga que hacer una comida fuera de su localidad: 10,20 euros.
- Cuando el trabajador tenga que hacer dos comidas fuera de su localidad: 19,49 euros.
- Cuando el trabajador tenga que pernoctar y desayunar fuera de su localidad: 17,25 euros.
- Cuando el trabajador tenga que pernoctar y realizar dos comidas fuera de su localidad: 38,05 euros.
- Si el desplazamiento fuera superior a siete días, el importe de la dieta completa será, a partir del octavo de: 27,42 euros.

Artículo 65. *Traslados.*

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

1. Petición del trabajador o permuta. Existirá preferencia en estos supuestos para el trabajador fijo, en función de su antigüedad real en la empresa, siempre que concurren servicios de igual naturaleza y duración que los por él ocupados.
2. Mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador.
3. Por necesidades del servicio, previo el procedimiento legal correspondiente (artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores).

El traslado no dará derecho a dietas.

En los traslados a petición del trabajador y en los de permuta, no habrá lugar ni derecho a indemnización por los gastos que se originen por el cambio de residencia.

La fecha de petición del traslado o permuta se considerará prioritaria para acceder a la misma.

Los traslados realizados por mutuo acuerdo, se regirán por los pactos que por escrito se hayan establecido, indicando el lugar y la duración del mismo.

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

CAPÍTULO XI

Suspensión del contrato de trabajo

Artículo 66. *Excedencia voluntaria.*

La excedencia voluntaria es la que deberá concederse por la Dirección de la Empresa al trabajador que la solicite. La solicitud habrá de realizarse cumpliendo los plazos de preaviso establecidos en este Convenio para las bajas voluntarias. Se deberá de preavisar con quince días de antelación a la fecha de inicio de excedencia.

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

Los trabajadores 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 al trabajador que solicite su reincorporación.

El reingreso, cuando se solicite, estará condicionado a que haya vacante en su categoría; si no existiera vacante en la categoría propia y sí en otra inferior, el excedente podrá ocupar esta plaza con el salario a ella correspondiente hasta que se produzca una vacante en su categoría.

Artículo 67. *Excedencia forzosa y por cuidado de hijos 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 los trabajadores 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 trabajadores 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 o familiares. Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, 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, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, 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 los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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 el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.

No obstante, cuando el trabajador 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 reservará su puesto de trabajo y se le computará, a efectos de antigüedad, el tiempo de excedencia. La reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

La reincorporación de los excedentes regulados 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 al trabajador, el excedente causará baja definitiva en la Empresa.

Artículo 68. *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 el trabajador 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 el trabajador, 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 al trabajador 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 setenta y dos horas desde que se haya producido dicha circunstancia, el trabajador 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 al trabajador cualquier tipo de dolo, imprudencia o negligencia, la empresa reubicará al trabajador 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 Vigilante de Seguridad Conductor, el trabajador pasará a desempeñar otras funciones de 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 trabajadores 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 al trabajador a otro puesto de trabajo, de ser posible, y en caso contrario, procederá a la suspensión del contrato de trabajo.

A los trabajadores afectados 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 al trabajador, el excedente causará baja definitiva en la Empresa.

Artículo 69. *Permisos sin sueldo.*

Los trabajadores que lleven, como mínimo un año en la Empresa podrán solicitar permiso, sin sueldo, que la Empresa, previo informe de los representantes de los trabajadores, atenderá, salvo que ello suponga grave perturbación en el servicio.

La duración de estos permisos no será superior a quince días naturales, pudiendo ser solicitados de una sola vez o en tramos de ocho y siete días respectivamente y no podrán concederse a más del 5 % de la plantilla de su delegación.

CAPÍTULO XII

Extinción de la relación laboral

Artículo 70. *Terminación de la relación laboral.*

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

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

El personal administrativo o de mando intermedio, el personal operativo, y el subalterno y de oficios varios, con quince días hábiles de antelación. La falta de cumplimiento del preaviso llevará consigo la pérdida de los salarios correspondientes a quince días hábiles sin la cantidad correspondiente a las partes proporcionales de las pagas extraordinarias de dicho período. Si el preaviso se hubiera efectuado en periodo hábil inferior a los quince días hábiles previstos, la pérdida de los salarios correspondientes será proporcional al periodo hábil no preavisado. El preaviso deberá ejercitarse siempre por escrito y la empresa estará obligada a suscribir el acuse de recibo.

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

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

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

- Paga de julio y Navidad: Devengo anual igual a 12 unidades de treinta días.
- Paga de marzo: Devengo anual igual a 12 unidades de treinta días.
- Vacaciones: Devengo anual igual a 12 unidades de treinta días.

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

Artículo 71. *Premio de vinculación.*

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

Año 2022:

Edad:

60: 7.810,98 euros.

61: 7.399,89 euros.

62: 6.988,77 euros.

63: 6.577,68 euros.

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

Artículo 72. *Garantía especial en caso de subcontratación del personal del Grupo V.*

Si la Empresa cuenta con personal del Grupo V, del artículo 28 (personal de Seguridad Electrónica), y procediese a subcontratar sus servicios con personal ajeno a la Empresa, no podrá, en ningún caso, reducir su plantilla de trabajadores como consecuencia de dicha subcontratación. Todo ello, con la finalidad de garantizar los puestos de trabajo existentes y en detrimento de su sustitución por personal ajeno al presente Convenio Colectivo.

Artículo 73. *Aplicación de la jubilación parcial y del contrato de relevo.*

1. Los trabajadores tendrán derecho a acceder a la jubilación parcial, al cumplir la edad y requisitos exigidos por la legislación vigente.
2. La empresa fijará de acuerdo con el trabajador el porcentaje de la jornada anual a trabajar, continuando el trabajador de alta y cotizando hasta alcanzar la edad de jubilación. Igualmente, podrá pactarse la realización de forma acumulada del número de horas que debe realizar hasta la jubilación total.
3. Respecto al trabajador contratado o relevista se le podrá contratar con un contrato a tiempo completo.

Artículo 73 bis. *Jubilación a la edad legal de jubilación.*

De conformidad con lo establecido en la disposición adicional décima de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, las partes negociadoras conscientes de la necesidad de abordar una política activa de renovación y rejuvenecimiento de la plantilla, acuerdan que será causa de extinción del contrato de trabajo por jubilación obligatoria cuando el trabajador cumpla la edad de jubilación fijada en la normativa de la Seguridad Social en cada momento, siempre que por parte de la empresa se lleve a cabo la política que tenga como objetivo coherente el relevo generacional a través de la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, un nuevo trabajador o trabajadora.

La persona trabajadora afectada por la extinción del contrato de trabajo deberá reunir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social 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.

Excepcionalmente, con el objetivo de alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres coadyuvando a superar la segregación ocupacional por género, el límite del apartado anterior podrá rebajarse hasta la edad ordinaria de jubilación fijada por la normativa de Seguridad Social cuando la tasa de ocupación de las mujeres trabajadoras por cuenta ajena afiliadas a la Seguridad Social en alguna de las actividades económicas correspondientes al ámbito funcional del convenio sea inferior al 20 por ciento de las personas ocupadas en las mismas.

CAPÍTULO XIII

Premios

Artículo 74. *Premios.*

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

Se considerarán motivos dignos de premio:

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

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

b) Se considerará actos meritorios los que en su realización no supongan grave riesgo para la vida o integridad personal del trabajador, pero representen una conducta

superior a la normal, dirigida a evitar o a vencer una anomalía en bien del servicio o a defender bienes o intereses de los clientes de las Empresas o de éstas mismas.

c) Se estimará espíritu de servicio cuando el trabajador realice su trabajo, no de un modo rutinario y corriente, sino con entrega total de sus facultades, manifiesta en hechos concretos consistentes en lograr su mayor perfección, subordinando a ellos su comodidad e incluso su interés particular.

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

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

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

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 trabajador ejemplar, Medalla de Trabajo y otros distintivos.
- e) Cancelación de notas desfavorables en el expediente.
- f) Se retribuirá con un premio en metálico de 20 euros al tirador selecto.

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

CAPÍTULO XIV

Faltas y sanciones

Artículo 75. *Faltas del personal.*

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

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

En todos los casos en que la empresa considere que se ha incurrido en una falta, el procedimiento conllevará una apertura de expediente donde se graduará, atendiendo a los artículos siguientes, la tipología de la falta, especificando claramente el artículo y el punto de la descripción de la misma. El trabajador tendrá setenta y dos horas para realizar su pliego de descargo. El expediente será resuelto en los diez días siguientes a la fecha del recibí de dicho pliego.

Artículo 76. *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 abandonar el servicio, durante la jornada, un tiempo breve.
3. No notificar, con carácter previo, la ausencia al trabajo y no justificarla, dentro de las veinticuatro horas siguientes, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho, la razón que la motivó.
4. Los descuidos y distracciones en la realización de trabajo o en el cuidado y conservación de las máquinas, útiles, armas, herramientas, e instalaciones propias de los clientes.
5. La inobservancia de las órdenes de servicio, así como la desobediencia a los mandos, todo ello en materia leve.
6. Las faltas de respeto y consideración en materia leve a los subordinados, compañeros, mandos, personal y público, así como la discusión con los mismos dentro de la jornada de trabajo así como usar palabras malsonantes e indecorosas con los mismos.
7. La falta de aseo y limpieza personal y de los uniformes, equipos, armas, etc., de manera ocasional.
8. No comunicar a la empresa los cambios de residencia y domicilio y demás circunstancias que afecten a su actividad laboral.
9. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
10. Excederse en sus atribuciones o entrometerse en los servicios peculiares de otro trabajador, cuando el caso no constituya falta grave.

Artículo 77. *Faltas graves.*

Son faltas graves:

1. El cometer tres faltas leves en el período de un trimestre, excepto en puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que hubiera mediado sanción comunicada por escrito.
2. Más de cuatro faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, superior a los diez minutos en el período de un mes, o hasta cuatro faltas superiores a quince minutos cada una de ellas.
3. La falta de asistencia al trabajo de un día en el período de un mes, sin causa justificada. Será muy grave si de resultas de la ausencia se causare grave perjuicio a la empresa.
4. La desobediencia grave a los superiores en materia de trabajo y la réplica descortés a compañeros, mandos o público. Si implicase quebranto manifiesto a la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, compañeros de trabajo o público, se reputará muy grave.
5. La suplantación de la personalidad de un compañero al fichar o firmar, sancionándose tanto al que ficha como al suplantado.
6. La voluntaria disminución de la actividad habitual y la negligencia y desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
7. La simulación de enfermedad o accidente y no entregar el parte de baja oficial dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la emisión del mismo, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
8. El empleo de tiempo, uniformes, materiales, útiles, armas o máquinas en cuestiones ajenas al trabajo o en beneficio propio.
9. El uso, sin estar de servicio, de las insignias del cargo, o la ostentación innecesaria del mismo.
10. El hacer desaparecer uniformes y sellos, tanto de la empresa como de clientes de la misma, así como causar accidentes por dolo, negligencia o imprudencia inexcusable.
11. Llevar los registros, documentación, cuadernos o cualquier clase de anotaciones oficiales y escritos que reglamentariamente deban tener, sin las formalidades debidas y cometiendo faltas que por su gravedad o trascendencia

merezcan especial correctivo. Y si tuviera especial relevancia, tendrán la consideración de muy grave.

Artículo 78. *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 de trabajo como a la empresa o a terceros relacionados con el servicio durante el desempeño de sus tareas o fuera de las mismas.
5. El hacer desaparecer, inutilizar, causar desperfectos en armas, máquinas, instalaciones, edificios, enseres, documentos, etc. tanto de la empresa como de clientes de la misma, así como causar accidentes por dolo, negligencia o imprudencia inexcusable.
6. El realizar trabajos por cuenta propia o cuenta ajena estando en situación de Incapacidad temporal, así como realizar manipulaciones o falsedades para prolongar aquella situación.
7. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de mandos, compañeros de trabajo o terceros.
8. La embriaguez probada y habitual si repercute gravemente en el trabajo, vistiendo el uniforme.
9. La violación del secreto de correspondencia o de documentos de la empresa o de las personas en cuyos locales e instalaciones se realice la prestación de los servicios y no guardar la debida discreción o el natural sigilo de los asuntos y servicios en que, por la misión de su cometido, hayan de estar enterados.
10. Los malos tratos de palabra o de obra, o falta grave de respeto y consideración a las personas de sus superiores, compañeros, personal a su cargo o familiares de los mismos, así como a las personas en cuyos locales o instalaciones realizase su actividad y a los empleados de estas si los hubiere.
11. La participación directa o indirecta en la comisión de un delito calificado como tal en las leyes penales que conlleve la retirada de la habilitación.
12. El abandono del trabajo en puestos de responsabilidad una vez tomada posesión de los mismos y la inhibición o pasividad en la prestación del mismo.
13. La disminución voluntaria y continuada del rendimiento.
14. Originar riñas y pendencias en sus compañeros de trabajo o con las personas o los empleados para las que presten sus servicios.
15. La comisión de actos inmorales en el lugar de trabajo o en locales de la empresa, dentro de la jornada laboral.
16. El abuso de autoridad.
17. La competencia ilícita por dedicarse dentro o fuera de la jornada laboral a desarrollar por cuenta propia idéntica actividad que la empresa o dedicarse a ocupaciones particulares que estén en abierta pugna con el servicio.
18. Hacer uso de las armas, a no ser en defensa propia y en los casos previstos por las leyes y disposiciones vigentes.
19. Iniciar o continuar cualquier discusión, rivalidad, pretendida superioridad, exigencias en el modo de prestarse los servicios, etc., con funcionarios de la policía.
20. Entregarse a juegos y distracciones graves, todo ello durante y dentro de la jornada de trabajo.

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

22. La imprudencia en acto de servicio, si implicase riesgo de accidente para sí o para compañeros o personal y público, o peligro de averías para las instalaciones.

23. La difusión, a través de redes sociales, de opiniones vejatorias o que atenten contra la dignidad o el debido respeto a toda persona, vertidas contra compañeros, superiores, clientes o proveedores de la compañía, o contra el buen nombre de la propia compañía o sus accionistas, o contra un tercero siempre y cuando, en este último caso, en dicha difusión pública se viera directa o indirectamente involucrado el nombre de la compañía.

Artículo 79. Sanciones.

1. Por falta leve:

a) Amonestación por escrito.

2. Por falta grave:

a) Amonestación pública.

b) Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.

c) Inhabilitación para el ascenso durante un año.

3. Por falta muy grave:

a) Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a dos meses.

b) Inhabilitación para el ascenso durante tres años.

c) Despido.

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

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

Artículo 80. Prescripción.

La facultad de la empresa para imponer sanciones deberá ejercitarse siempre por escrito, salvo amonestación verbal, del que deberá acusar recibo y firmar el enterado el sancionado o, en su lugar, dos testigos caso de negarse a ello. Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte, y 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 81. Protocolo frente al abuso de autoridad.

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

CAPÍTULO XV

Derechos sindicalesArtículo 82. *Licencias sindicales.*

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

Artículo 83. *Derechos y garantías sindicales.*

Ambas partes firmantes y de común acuerdo, establecen que la empresa deberá descontar en la nómina mensual de los trabajadores/as, y a petición de éstos, el importe de la cuota sindical correspondiente.

El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato al que pertenece, la cuantía de la cuota y el número de la cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorros a la que debe ser transferida dicha cantidad. Las empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año.

La Dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la empresa si la hubiere.

Las competencias y garantías de la representación de los trabajadores/as será la establecida en los artículos 64 y 68 del Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

La antigüedad mínima exigible para ser candidato en las elecciones sindicales, según se prevé en el artículo 69 del Estatuto de los Trabajadores, se computará dentro de los últimos doce meses, aunque en dicho período hayan concurrido distintas relaciones laborales del trabajador en la empresa.

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

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

Secciones sindicales:

El Delegado Sindical dispondrá del mismo crédito de horas sindicales que los representantes de los trabajadores/as del centro al que pertenezca.

Se acuerda que el número de Delegados Sindicales por cada Sección Sindical de los Sindicatos que hayan obtenido el 10 por 100 de los votos en la elección al Comité de Empresa se determinan según la siguiente escala:

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

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

Secciones sindicales de carácter estatal:

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

- a) Tener el veinticinco por ciento de los Delegados de Personal y miembros de Comités de Empresa de la totalidad de la empresa.
 - b) Que alcancen, además, el veinticinco por ciento de los Delegados o miembros de los Comités de Empresa en más de dos Delegaciones.
 - c) Que tengan constituidas, al menos, diez Secciones Sindicales provinciales.
- Funciones y competencias:

Son funciones y competencias de las Secciones Sindicales Estatales:

- a) Las generales que les otorgue la L.O.L.S.
 - b) Designar los miembros del Comité Intercentro de entre los componentes de los distintos Comités de Empresa o Delegados de Personal.
 - c) Elegir los miembros que formarán parte de la Comisión Administradora del Fondo Económico y Asistencial y el Delegado de Prevención Estatal.
 - d) Elegir los miembros que formarán parte de la Comisión de Formación.
- Delegados Sindicales de carácter estatal.

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

Acumulación de horas sindicales:

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

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 1 de enero a la fecha de finalización del mismo. A petición escrita de los Comités de Empresa o Delegados de persona, podrán acumularse las horas de los representantes de los trabajadores 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.

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

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

CAPÍTULO XVI

Comisión para la Igualdad de Oportunidades

Artículo 84. *Comisión de Igualdad.*

Acta de Constitución y Reglamento de funcionamiento de la Comisión para la Igualdad de Oportunidades

1.º Misión

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

2.º Objetivos generales

- Introducir el principio de igualdad como objetivo a lograr dentro de la política de la empresa y en particular en la referida a la gestión de Recursos Humanos.
- Consolidar la Igualdad como valor fundamental dentro de nuestra cultura corporativa incluyéndola dentro de la R.S.E.
- Impulsar la puesta en marcha de todas aquellas políticas y acciones necesarias para promover y garantizar la igualdad de oportunidades para los hombres y mujeres de nuestra empresa.

3.º Fundamentos básicos de actuación

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

A) De carácter organizativo:

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

B) De carácter consultivo:

1. Realizar el seguimiento de la adecuación de las políticas de igualdad.

C) De carácter formativo:

1. Proponer actividades formativas en la empresa en materia de igualdad.

2. Proponer el desarrollo de actividades formativas en la empresa, orientadas a la sensibilización y formación que promuevan valores basados en la igualdad y la corresponsabilidad.

D) De carácter informativo:

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

2. Elaboración y difusión de una «Guía de conciliación de la vida personal, familiar y laboral», para mejorar la información del personal y de los gestores de RR.HH, a fin de fomentar su conocimiento y favorecer su utilización.

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

4.º Composición de la Comisión para la Igualdad de Oportunidades

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

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

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

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

5.º Funciones de los miembros de la Comisión

En la reunión de Constitución de la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en ILUNION Seguridad, se elegirán los cargos de Presidente/a y Secretario/a, siendo las siguientes las funciones específicas para estos cargos:

– Presidente/a:

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

– Secretario/a:

1. Elegido entre los miembros de la parte social.
2. Convocar, por orden de la Presidencia, a los miembros de la Comisión a las reuniones en las fechas que se hayan determinado en el acta de constitución, así como comunicarles cualquier circunstancia que determine un cambio de las mismas, trasladando el orden del día correspondiente.
3. Levantar acta de cuantas sesiones se celebren y custodiar las mismas, así como toda la documentación que se genere en el día a día de trabajo de la Comisión.
4. Mantener informados a todos los miembros y demás personas que, aun no perteneciendo a la Comisión, deban estar al tanto de lo que en ella se determine y decida.

5. Recibir consultas y peticiones que lleguen a través de los trabajadores/as y/o de sus representantes para su posterior valoración en las reuniones previstas para la Comisión para la Igualdad.

6. Trasladar al presidente las reuniones que por circunstancias de carácter excepcional pudieran ser solicitadas por parte de cualquier de los miembros de la Comisión para la Igualdad.

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

6.º Obligaciones de los miembros de la Comisión

1. Aquellos/as miembros de la empresa elegidos para formar parte de esta Comisión de Igualdad, al igual que aquellos otros miembros asesores, tendrán, además de sus funciones (descritas dentro del apartado tres de este documento) la obligación de informar de cualquier situación de acoso laboral/sexual o por razón de sexo, en el momento en que se produzca una denuncia por parte de un/una trabajador/a, así como la de su seguimiento y resolución, considerando el tratamiento de esta circunstancia de carácter prioritario.

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

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

7.º Composición de la Comisión de Igualdad

Parte empresarial:

- José Velasco Rodríguez.
- Luis Alonso Cristobo

Parte social:

- M.^a Paz Rodríguez Gómez. Secretaria.
- José Julio Espejo Palacios.

Asesor:

- José Luis Santos Vicente.

8.º Recursos de la Comisión

Dado que la Comisión tiene un ámbito nacional, se dotará a los miembros de la parte social de un crédito horario de 340 horas anuales. Los gastos de desplazamientos de los mismos: comidas, alojamiento, etc., correrán a cargo de la empresa.

Artículo 85. Acoso.

Declaración de principios en materia de acoso.

Con objeto de garantizar la protección de los derechos fundamentales de la persona constitucionalmente reconocidos, ILUNION Seguridad, en un rotundo compromiso con la normativa nacional y comunitaria al efecto, reconoce la necesidad de prevenir conductas

de acoso en el trabajo, imposibilitando su aparición y erradicando todo comportamiento que pueda considerarse constitutivo del mismo en el ámbito laboral.

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

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

- Los trabajadores/as de ILUNION Seguridad tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, al que se asocia un correlativo deber de protección mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo, incluidos los derivados de conductas de acoso.

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

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

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

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

Protocolo de actuación en materia de acoso.

Conscientes de la necesidad de proteger los derechos fundamentales de la persona y especialmente su dignidad en el ámbito laboral, las partes firmantes del presente Protocolo reconocen la necesidad de prevenir y, en su caso, erradicar todos aquellos comportamientos y factores organizativos que pongan de manifiesto conductas de acoso en el ámbito laboral, de conformidad con los principios inspiradores de la normativa europea (Directiva 2004/113/CE, de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro) y nacional (Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del código penal; Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales; Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la ley del Estatuto de los Trabajadores, en materia de procedimientos de prevención y solución de conflictos en estos supuestos).

Por ello, las partes suscriben el presente Protocolo, cuyo objeto es el establecimiento de compromisos en orden a la información, prevención, mediación y supresión de

conductas en materia de acoso en el trabajo, así como el establecimiento de un procedimiento interno, sumario y rodeado de las garantías de confidencialidad que la materia exige, con el fin de canalizar las quejas que puedan producirse y propiciar su solución dentro de ILUNION Seguridad con arreglo a las siguientes cláusulas:

I. Principios generales

I.1 En el convencimiento de que toda persona tiene derecho a recibir un trato cortés, respetuoso y digno en el ámbito laboral, las partes firmantes se obligan en sus actuaciones a propiciar las garantías que faciliten aquel, con el fin de crear un entorno laboral exento de todo tipo de acoso.

I.2 Las partes firmantes reconocen que los comportamientos que puedan entrañar acoso son perjudiciales, no solamente para las personas directamente afectadas, sino también para el entorno global de la institución, y son conscientes de que la persona que se considere afectada tiene derecho, sin perjuicio de las acciones administrativas y judiciales que le correspondan, a solicitar una actuación mediadora que sea dilucidada de forma sumaria por los cauces previstos en este Protocolo.

I.3. Las partes firmantes aceptan su obligación de salvaguardar el derecho a la intimidad y la confidencialidad ante la presentación de toda queja en materia de acoso, así como en los procedimientos que se inicien al efecto.

I.4. Las partes firmantes reconocen su respectivo papel en lo que atañe a la representación de la persona protegida, garantizando la confidencialidad y el respeto a la intimidad de los afectados/as.

I.5. Las partes firmantes reconocen el interés de adoptar procedimientos de mediación alternativos para solventar conflictos en materia de acoso, procedimientos que no sustituyen, interrumpen, ni amplían los plazos para las reclamaciones y recursos establecidos en la normativa vigente, quedando suspendidos los procedimientos previstos en el presente Protocolo en el mismo momento en que se tenga noticia de la apertura de procedimientos administrativos disciplinarios, demandas o querellas ante la jurisdicción competente.

II. Definiciones

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

Se incluye a los trabajadores/as de las empresas contratadas por ILUNION Seguridad siempre y cuando, en el marco de la cooperación entre empresas derivada del artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, presten sus servicios en la misma y resulte implicado personal de la empresa.

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

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

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

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

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

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

d) Acciones destinadas a discriminar, aislar o desacreditar a una persona por razón de su adscripción ideológica, política o sindical, manipulando su reputación u obstaculizando su función representativa en ILUNION Seguridad.

III. Prevención

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

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

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

IV. Proceso de resolución acordada en materia de acoso

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

IV.2 Para iniciar este Protocolo, la persona protegida deberá presentar escrito de queja ante la Comisión de Igualdad, la cual le facilitará información sobre el desarrollo del procedimiento y le remitirá, en su caso, al departamento de RR.HH. para que pueda facilitarle asesoramiento en relación con el proceso de resolución acordada iniciado.

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

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

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

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

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

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

IV.6 Celebrada la reunión, los expertos en la materia que hayan sido requeridos para intervenir por parte de la Comisión de Igualdad, deberán remitir un informe de diagnóstico de la situación que contendrá una propuesta de solución, así como las medidas preventivas correspondientes al departamento de RR.HH.

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

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

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

V. Disposiciones adicionales

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

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

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

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

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

V.6 Los miembros de la Comisión, con el fin de agilizar las resoluciones, podrán nombrar asesores en el territorio afectado para recopilar datos e información referidos al protocolo descrito.

La parte social se elegirá de entre los miembros de los comités o delegados de personal del territorio afectado. La parte empresarial estará representada por la persona que designe el departamento de Relaciones Laborales.

Exclusión:

1. No tendrán la consideración de acoso laboral aquellas conductas que impliquen un conflicto personal de carácter pasajero en un momento concreto, acaecido en el marco de las relaciones humanas, que evidentemente afecta al ámbito laboral, se da en su entorno, influye en la organización y en la relación laboral.

2. En estos supuestos los órganos competentes deberán asumir el esclarecimiento y resolución de estas conductas, a los efectos de evitar que estos hechos o conflictos puntuales se conviertan en habituales y desemboquen en conductas de acoso laboral.

CAPÍTULO XVII

Comité Intercentro

Artículo 86. *Comité Intercentro.*

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

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

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

El Comité Intercentro, para quienes ostenten los cargos de Presidente y Secretario, tendrán para los años 2022 un crédito de mil setecientos ochenta y dos horas (1.782); para el Vicesecretario, el crédito será de ochocientos noventa y una horas (891); el resto de los vocales, tendrán un crédito de trescientas horas (300) anuales. Ninguno de estos cargos podrá transferir sus horas a otro miembro de la representación social.

Principios:

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

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

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

Composición:

Estará compuesto por nueve miembros titulares. En su constitución se guardará la debida proporcionalidad obtenida por los Sindicatos, según los resultados electorales considerados en el conjunto de la empresa, correspondiendo a éstos la designación tanto de los miembros titulares como de los suplentes, entre los componentes de los distintos Comités provinciales y en su caso Delegados de Personal.

La dirección de ILUNION Seguridad será informada de los miembros que componen dicho Comité y sus Comisiones.

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

ILUNION Seguridad habilitará un local adecuado y destinado exclusivamente a las actividades y reuniones del Comité Intercentro.

Funciones y competencias:

Son funciones y competencias del Comité Intercentro:

a) Estar legitimado para la negociación colectiva en el marco global de la empresa y cualquier otro tipo de pactos de carácter nacional, la intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en procedimientos de consultas previos a la modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo, entre sus funciones estará la de componer la Mesa Negociadora de los procesos colectivos en cuanto a expedientes temporales de regulación de empleo (ERTES) o expedientes de regulación de empleo (ERES).

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

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

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

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

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

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

g) Analizar e intercambiar opiniones sobre la situación global de ILUNION Seguridad.

h) Designar al Delegado Estatal de Prevención.

i) Designar de entre sus miembros de los dos que formarán parte de la Comisión Paritaria Nacional de Formación continua por la representación de los trabajadores/as.

j) Designar de entre sus miembros de los dos que formarán parte de la Comisión de Interpretación y Vigilancia por la representación de los trabajadores/as y sus asesores.

Procedimiento:

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

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

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

Dotación:

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

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

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

Disposición adicional primera.

Sin perjuicio de las competencias de la Comisión Paritaria establecida en el artículo noveno de este Convenio, las partes firmantes se someten al VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos según Resolución de 10 de diciembre de 2020 publicado en el BOE 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.

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 tercera.

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 transitoria única.

Los Vigilantes de seguridad (antiguos Vigilantes jurados con antigüedad reconocida en nómina anterior a 1 de enero de 1994 que continúen en alta en su empresa y que se encuentran beneficiados por la disposición adicional segunda del Convenio Colectivo estatal de Empresas de Seguridad para los años 2005-2008) percibirán la cuantía mensual establecida en el artículo 44.a.2) para el Plus de Peligrosidad.

En caso de que estos trabajadores/as realicen el servicio con arma, el importe del Plus Funcional de Peligrosidad devengado, de acuerdo con el citado artículo 44.a).2, queda absorbido total o parcialmente por esa cuantía.

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

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

Disposición final única.

Los acuerdos que se alcancen en la Mesa Negociadora del Convenio Estatal de Empresas de Seguridad y se incluyan en el mismo, como consecuencia de las Mesas Técnicas de Trabajo creadas, o bien por adaptación a las diferentes normas que puedan afectar al sector de Seguridad, especialmente el próximo Reglamento de Seguridad Privada, harán que se convoque, con carácter inmediato, a la Comisión Negociadora de este Convenio, a fin de adaptar su contenido a la modificación.

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

Anexo de salarios y otras retribuciones año 2022

	Salario Base	Plus Peligrosidad	Plus Actividad	Plus Transporte	Plus Vestuario	Total
Personal Directivo, Titulado y Técnico						
Director General.	1.937,32			117,83		2.055,15
Director Comercial.	1.748,40			117,83		1.866,23
Director Financiero.	1.748,40			117,83		1.866,23
Director Técnico y/o de oper./RRL.	1.748,40			117,83		1.866,23
Director RRHH.	1.748,40			117,83		1.866,23
Jefe de Administración de personal.	1.559,44			117,83		1.677,27
Jefe de Seguridad.	1.559,44			117,83		1.677,27
Titulado de Postgrado/Máster (y antiguo Titulado Superior).	1.559,44			117,83		1.677,27
Titulado de Grado (y antiguo Titulado Medio).	1.370,46			117,83		1.488,29
Técnico de Prevención de Nivel Superior.	1.370,46			117,83		1.488,29
Delegado-Gerente.	1.370,46			117,83		1.488,29
Personal Administrativo						
A) Administrativos:						
Jefe de Primera.	1.297,28		73,18	117,83		1.488,29
Jefe de Segunda.	1.210,19		84,64	117,83		1.412,76
Oficial de Primera.	1.048,47		107,88	117,83		1.274,18
Oficial de Segunda.	992,58		113,39	117,83		1.223,80
Azafata/o.	905,46		124,92	117,83		1.148,21
Auxiliar.	905,46		124,92	117,83		1.148,21
Telefonista.	776,41		142,27	117,83		1.036,51
B) Técnicos y Especialistas de oficina:						
Analista.	1.559,44			117,83		1.677,27
Programador de Ordenador.	1.370,46			117,83		1.488,29
Operador/Grabador Ordenador.	1.048,90		107,45	117,83		1.274,18
Técnico de Recursos Humanos (Selección/Formación).	1.207,86		87,07	117,83		1.412,76
Técnico de Relaciones Laborales.	1.207,86		87,07	117,83		1.412,76

	Salario Base	Plus Peligrosidad	Plus Actividad	Plus Transporte	Plus Vestuario	Total
Técnico de Prevención de Nivel Intermedio.	1.207,86		87,07	117,83		1.412,76
Delineante Proyectista.	1.207,86		87,07	117,83		1.412,76
Delineante.	1.048,90		107,45	117,83		1.274,18
C) Comerciales:						
Jefe de Ventas.	1.295,16		75,30	117,83		1.488,29
Técnico Comercial.	1.207,86		87,07	117,83		1.412,76
Gestor de Clientes.	1.076,75		105,85	117,83		1.300,43
Vendedor-Promotor.	1.076,75		104,78	117,83		1.299,36
Mandos intermedios.						
Jefe de Vigilancia.	1.365,92		11,06	117,83		1.494,81
Jefe de Servicios.	1.365,92		11,06	117,83		1.494,81
Inspector (de vigilancia, de servicios).	1.296,34		25,47	117,83		1.439,64
Coordinador de servicios.	1.296,34		25,47	117,83		1.439,64
Supervisor CRA.	1.248,91		11,06	117,83		1.377,80
Jefe de Turno.	1.103,70		11,06	117,83		1.232,59
Personal Operativo						
A) Habilitado:						
Vigilante de Seguridad de Transporte Explosivos-Conductor.	1.099,20	163,81	130,35	117,83	97,94	1.609,13
Vigilante de Seguridad de Transporte de Explosivos.	1.049,76	163,81	130,35	117,83	96,85	1.558,60
Vigilante de Explosivos.	992,94	180,04	34,34	117,83	95,97	1.421,12
Vigilante de Seguridad.	992,94	20,59		117,83	96,01	1.227,37
Guarda Rural (Pesca Marítima, Caza, etc.).	992,94	171,97		117,83	99,35	1.382,09
Escolta.	992,94	151,47		117,83	98,90	1.361,14
B) No habilitado:						
Operador de Seguridad.	918,68			117,83	58,60	1.095,11
Personal de Seguridad Mecánico-Electrónica						
Encargado.	1.364,28			117,83	62,89	1.545,00
Ayudante de Encargado.	918,68			117,83	97,04	1.133,55
Revisor de Sistemas.	1.061,55			117,83	77,53	1.256,91
Oficial de Primera Seguridad Electrónica y Sistemas de Seguridad.	1.279,02			117,83	62,93	1.459,78
Oficial de Segunda Seguridad Electrónica y Sistemas de Seguridad.	1.142,94			117,83	68,80	1.329,57
Oficial de Tercera Seguridad Electrónica y Sistemas de Seguridad.	1.008,05			117,83	88,78	1.214,66
Especialista.	918,68			117,83	97,04	1.133,55
Operador de soporte técnico.	918,68			117,83	97,00	1.133,55

	Salario Base	Plus Peligrosidad	Plus Actividad	Plus Transporte	Plus Vestuario	Total
Personal de Oficios Varios						
Oficial de Primera.	1.108,67		74,80	117,83		1.301,30
Oficial de Segunda.	901,49		91,09	117,83		1.110,41
Ayudante.	808,92		109,76	117,83		1.036,51
Personal Subalterno						
Conductor.	918,63		156,53	117,83	96,97	1.289,96
Ordenanza.	895,73		22,95	117,83		1.036,51
Jefe de Almacén.	895,73		22,95	117,83		1.036,51