

I Convenio Colectivo

Ilunion Seguridad

Julio 2015 - Diciembre 2016



I Convenio Colectivo

Ilunion Seguridad

Julio 2015 - Diciembre 2016

Capítulo I

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

Artículo 4.- **Ámbito temporal.** El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de julio de 2015, con independencia de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial del Estado, y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2016, quedando prorrogado íntegramente hasta su sustitución por otro Convenio de igual ámbito y eficacia.

Artículo 5.- **Denuncia.** La denuncia del presente Convenio se entenderá automática al momento de su vencimiento, en este caso el 31 de diciembre de 2016. No obstante, la Comisión Negociadora se constituirá con anterioridad a esa fecha a petición de cualquiera de las partes legitimadas.

Artículo 6.- **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 7.- **Principio de igualdad.** El presente Convenio, su interpretación y aplicación, se rige por el principio de igualdad y no discriminación por razones personales que consagran los Artículos 14 de la Constitución y 17.1 del Estatuto de los Trabajadores y muy especialmente por el principio de igualdad efectiva de mujeres y hombres que ha desarrollado la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, cuyas previsiones se consideran como su referencia interpretativa.

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

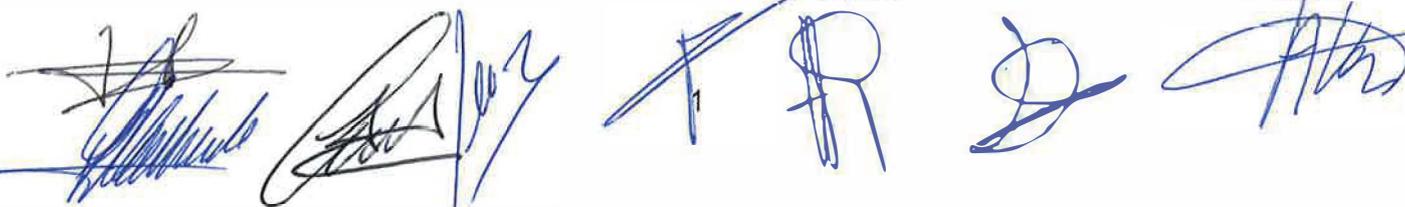
En desarrollo de la citada Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, la empresa, junto con los interlocutores sociales legalmente constituidos en el Comité Intercentro, han elaborado y firmado un Plan de Igualdad, el día 1 de diciembre de 2010, con el objetivo de respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral.

Artículo 8.- **Unidad de Convenio y vinculación a la totalidad.** Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo, constituirán un todo orgánico e indivisible.

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 cuatro miembros. De ellos, dos representarán a la parte empresarial y dos a los trabajadores/as. Los miembros de la parte social serán designados por el Comité Intercentro. 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 15 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 15 días hábiles desde la celebración de la reunión.

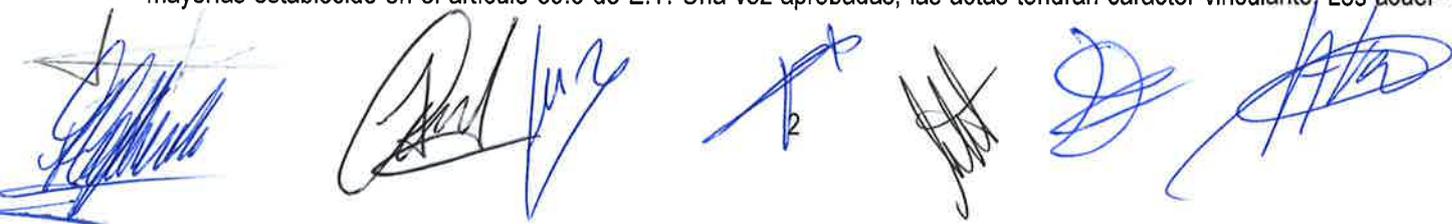
d) Ambas partes están legitimadas para proceder a la CIV, de manera indistinta, sin más requisito que la comunicación a la Secretaría con tres días hábiles de antelación a la fecha de la reunión, mediante escrito, fax o telegrama, haciendo constar el orden del día y el carácter de la reunión y remitiendo, 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 acuer-



dos adoptados que la comisión así decida, 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 resueltas 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.

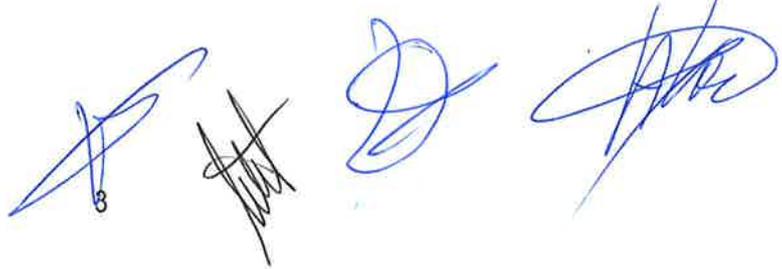
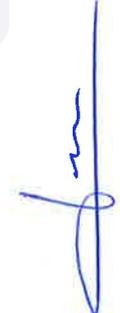
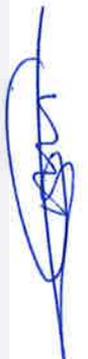
Con carácter general, cada una de las partes correrá con sus propios gastos por asistencia a las comisiones u otros órganos de participación regulados por el presente acuerdo Colectivo, excepto los que se originen a sus componentes con motivo de la asistencia a las sesiones convocadas por la Representación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

Capítulo II - Organización del trabajo

Artículo 11.- 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.

Artículo 12.- 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 la categoría profesional; tal potestad no podrá repercutir en perjuicio económico para el trabajador afectado.
- h) El mantenimiento de las normas de organización de trabajo, tanto a nivel individual como colectivo, que emanan de este Convenio, incluso en los casos de disconformidad del trabajador expresada a través de sus representantes. Se mantendrán tales normas en tanto no exista resolución del conflicto por parte de la autoridad competente.
- i) A nivel de conflicto colectivo, el mantenimiento de la norma o normas que lo motiven quedará en suspenso hasta que se dicte la resolución por parte de la autoridad competente, sin perjuicio de la conciliación preceptiva prevista en el artículo 10 punto 7 b) de este Convenio, excepto en los casos de urgencia o imperiosa necesidad que pongan en peligro la continuidad de la prestación de los servicios.

Capítulo III - Prestación del trabajo

Artículo 13.- 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

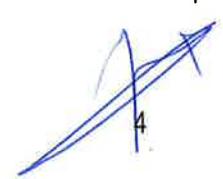
El presente acuerdo entrará en vigor el día primero del mes siguiente a su publicación en el B.O.E. y finalizará el 31 de diciembre del año 2016. No obstante lo anterior, antes de su expiración, las partes, de común acuerdo, podrán estimar la prórroga del mismo.

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 2 miembros por la parte social designados por el Comité Intercentro y 2 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

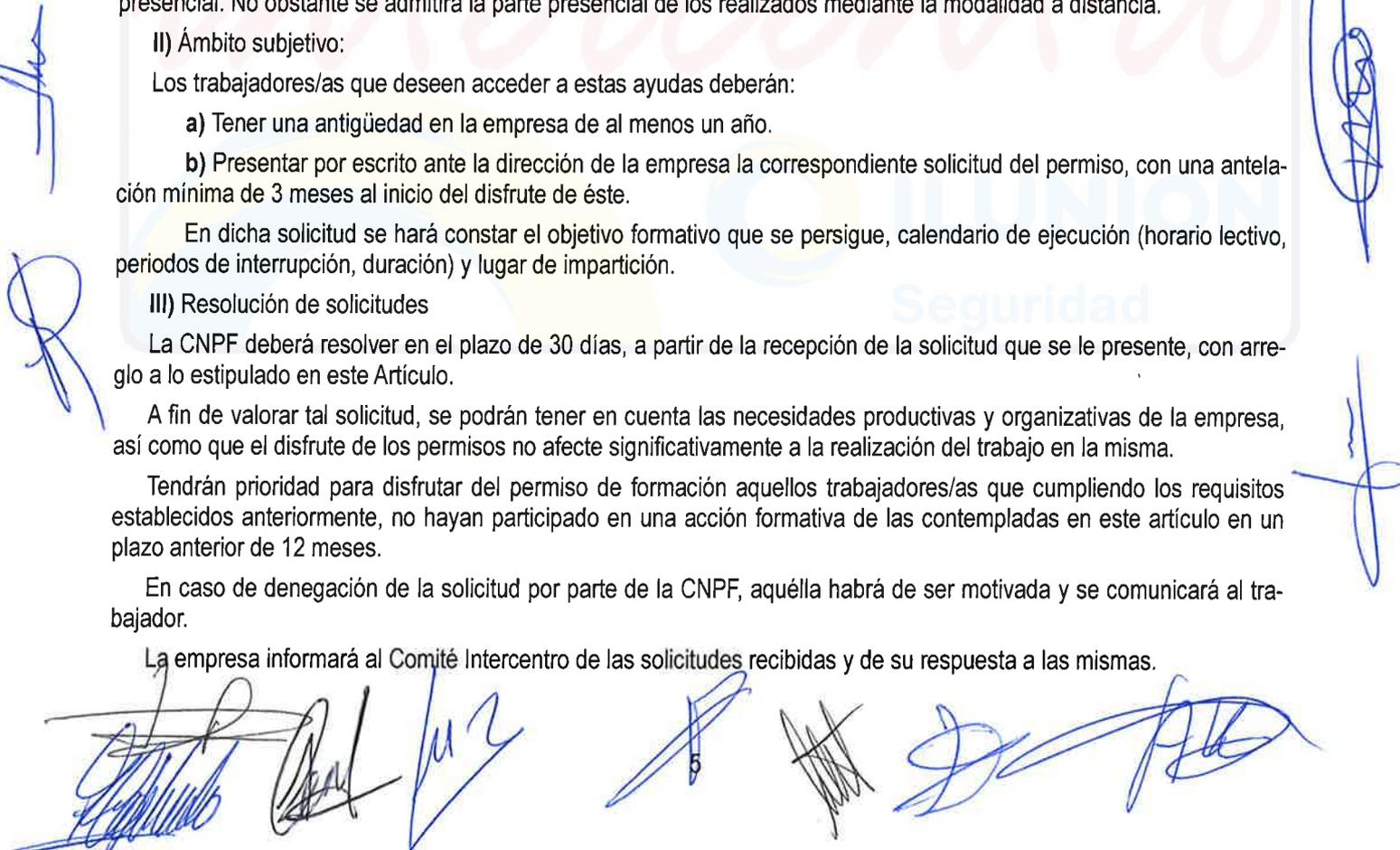
La CNPF deberá resolver en el plazo de 30 días, a partir de la recepción de la solicitud que se le presente, con arreglo a lo estipulado en este Artículo.

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

Tendrán prioridad para disfrutar del permiso de formación aquellos trabajadores/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 12 meses.

En caso de denegación de la solicitud por parte de la CNPF, aquélla 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 aquellas 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.

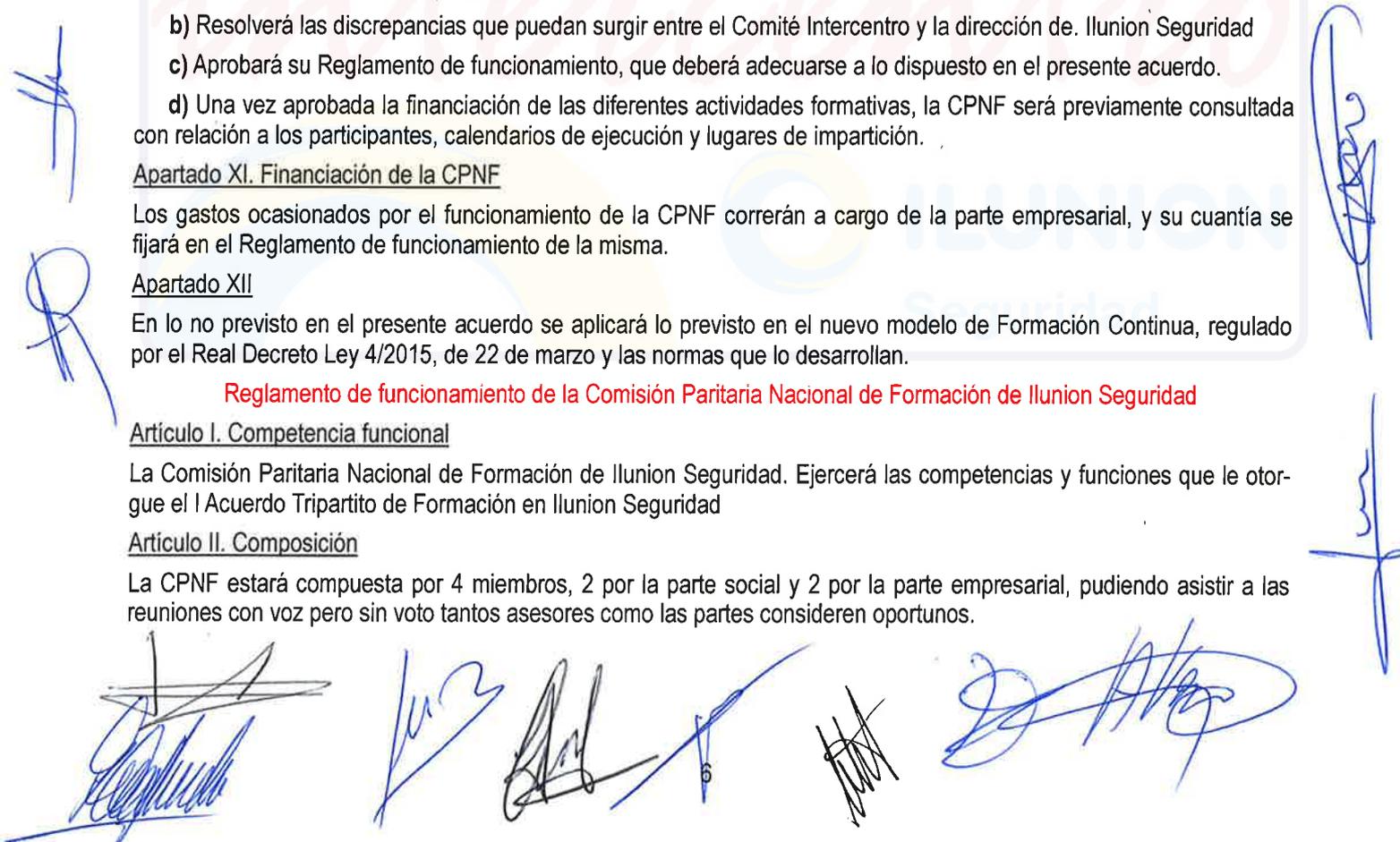
Reglamento de funcionamiento de la Comisión Paritaria Nacional de Formación de Ilunion Seguridad

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

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

Artículo V. Funciones del secretario

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

Artículo VI. Toma de Decisiones

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

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

Artículo VII. De las reuniones

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

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

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

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 36 del presente Convenio Colectivo, dicho desplazamiento será abonado en la forma y cuantía prevista en el artículo 37 del presente Convenio.

Artículo 14.- 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 aquéllas a las que presten servicios, todo ello de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.

Artículo 15.- Subrogación de servicios. Se estará a lo dispuesto en el Art. 14 del Convenio Nacional de Empresas de Seguridad.

Capítulo IV - Clasificación del personal

Sección 1. Clasificación según la permanencia

Artículo 16.- Contratación temporal. En función de su duración, los contratos de trabajo podrán concertarse por tiempo indefinido, por duración determinada y por cualquier otra modalidad de contrato de trabajo autorizada por la legislación vigente.

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

- Cuando se finalice la obra o el servicio.



- Cuando el cliente resuelva el contrato de arrendamiento de servicios, cualquiera que sea la causa, sin perjuicio de la figura de subrogación establecida en el artículo anterior, en el caso de que exista otra empresa de seguridad adjudicataria.

- Cuando el contrato de arrendamiento de servicios se resuelva parcialmente por el cliente, se producirá automáticamente una extinción parcial equivalente de los contratos de trabajo adscritos al servicio.

A efectos de la determinación de los trabajadores/as afectados por esta situación, se elegirán primero los de menos antigüedad, y en caso de tener la misma, se valorarán las cargas familiares. Se consultará al Comité Intercentro.

Será personal eventual aquél que ha sido contratado por la empresa con ocasión de prestar servicios para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa (tales como servicios de vigilancia o conducción extraordinaria), o el realizado para ferias, cursos-exposiciones y siempre que la duración máxima de estos contratos no sea superior a 12 meses en un plazo de 18 meses. En caso de que se concierte por un plazo inferior a 12 meses, podrán ser prorrogados mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato pueda exceder del límite máximo.

Será personal interino aquél que se contrate para sustituir a otro de la empresa con derecho a reserva del puesto de trabajo, durante su ausencia por Incapacidad Temporal, vacaciones, supuestos de excedencia especial del artículo 39 de este Convenio, cumplimiento de sanciones, etc.

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

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

Artículo 17.- Contratos indefinidos. Será fijo en plantilla:

- a) El personal contratado por tiempo indefinido una vez haya superado el período de prueba.
- b) El personal eventual cuya relación contractual supere los topes de los distintos tipos de contratos temporales, de conformidad con lo establecido en la legislación vigente.
- c) El personal que, contratado para servicios determinados, siguiera prestando servicios en la empresa terminados aquéllos, o desarrollase servicios para los que no haya sido contratado.
- d) El personal interino que una vez reincorporado al servicio el sustituido, siga prestando servicios de carácter permanente no interino en la empresa.
- e) Todo el personal que sea contratado para funciones de carácter habitual y permanente que no haya sido contratado como eventual, interino, para servicio determinado, temporal, o que haya superado los periodos de encadenamiento de contratos establecidos en el artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores.
- f) El personal cuyo contrato temporal o de duración determinada se transforme en indefinido siguiendo las normas de la legislación vigente.

Sección 2. Clasificación según la función

Artículo 18.- Las clasificaciones del personal consignadas en el presente Convenio Colectivo son meramente enunciativas, no limitativas, y no suponen la obligación de tener provistas todas las plazas y categorías enumeradas, si las necesidades y volumen de la empresa no lo requieren. En este aspecto será informada la representación de los trabajadores/as.

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

Desde el momento mismo en que un trabajador realice las tareas específicas de 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 se asigne, todo ello sin perjuicio de las normas reguladoras de los trabajos de nivel funcional superior o inferior.

Artículo 19.- 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.



I Convenio Colectivo

- 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

- a) Director general.
- b) Director comercial.
- c) Director administrativo.
- d) Director técnico.
- e) Director de personal.
- f) Jefe de personal.
- g) Jefe de seguridad.
- h) Titulado de grado superior y titulado de grado medio.
- i) Delegado provincial - gerente.
- j) Técnico en prevención de riesgos laborales.

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

A) Administrativos:

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

B) Técnicos y especialistas de oficina:

- a) Analista.
- b) Programador de ordenador.
- c) Operador - grabador de ordenador.
- d) Delineante proyectista.
- e) Delineante.
- f) Técnico de formación.

C) Personal de ventas:

- a) Jefe de ventas.
- b) Técnico comercial.
- c) Vendedor - promotor.

Grupo Profesional III. Personal de mandos intermedios

- a) Jefe de vigilancia.
- b) Jefe de servicios.



I Convenio Colectivo

- c) Inspector de servicios.
- d) Coordinador de servicios.
- e) Supervisor de CRA.

Grupo Profesional IV. Personal operativo

A) Habilitado

A1) Personal operativo adscrito a servicios de transporte de explosivos.

- a) Vigilante de seguridad de transporte de explosivos-conductor.
- b) Vigilante de seguridad de transporte de explosivos.

A2) Personal operativo adscrito a servicios de vigilancia.

- a) Vigilante de seguridad.
- b) Vigilante de explosivos.
- c) Escolta.
- d) Guarda particular de campo, (pesca marítima, caza, etc.).

B) Personal de central receptora de alarmas

- a) Jefe de turno.
- b) Operador de central receptora de alarmas.

Grupo Profesional V. Personal de Seguridad mecánico - electrónica

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

Grupo Profesional VI. Personal de oficios varios

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

Grupo Profesional VII. Personal subalterno

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

Artículo 20.- 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 administrativo. Es quien con título adecuado o con amplia preparación teórico-práctica, asume la dirección y responsabilidad de las funciones administrativas en su más amplio sentido, y planifica, programa y controla la administración de la empresa.
- d) Director técnico. Es quien con título adecuado o amplia preparación teórico-práctica, asume la dirección y responsabilidad del departamento técnico de la empresa, aplicando sus conocimientos a la investigación, análisis y ejecución de actividades propias de sus conocimientos.
- e) Director de personal. Es quien con título adecuado o amplia preparación teórico-práctica, asume la dirección y responsabilidad de las funciones relacionadas con la gestión de personal en su más amplio sentido.
- f) Jefe de personal. El jefe de personal será el responsable del reclutamiento, selección y admisión del personal y de la planificación, programación, control y administración del personal de la empresa.
- g) Jefe de seguridad. Es el jefe superior del que dependen los servicios de seguridad y el personal operativo de la empresa, y es el responsable de la preparación profesional de los trabajadores/as a su cargo.
- h) Titulado de grado superior y titulado de grado medio. Titulados son aquéllos que aplican sus títulos de grado superior (licenciatura y doctorado) o grado medio (perito, graduado social) y los conocimientos a ellos debidos, al proceso técnico de la empresa.
- i) Delegado provincial - gerente. Es el trabajador que actúa como máximo representante de la empresa en la provincia y asume las funciones de dirección, representación y organización en el ámbito de la misma.
- j) Técnico en prevención de riesgos laborales. Son aquéllos que aplican sus títulos de grado superior o medio en prevención de riesgos laborales y los conocimientos a ellos debidos, al proceso técnico de la empresa.

Artículo 21.- 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) Delineante proyectista. Es el empleado que, dentro de las especialidades propias de la sección en que trabaje, proyecta o detalla los trabajos del técnico superior, a cuyas órdenes actúa; es el que, sin superior inmediato, realiza lo que personalmente concibe según los datos y condiciones técnicas exigidas por los clientes o por la empresa.

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

f) Técnico de formación. Es aquel empleado que, debidamente acreditado por el Ministerio del Interior, imparte enseñanza en centros de formación para la actualización y adiestramiento del personal de seguridad privada.

C) Personal de ventas

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

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

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

Artículo 22.- 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. 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 inciden-

cias 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.

Artículo 23.- 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 particular de campo (pesca marítima, caza, etc.). Es aquel trabajador mayor de edad que reuniendo cuantos requisitos exija la legislación vigente realice las funciones descritas en la misma.

B) Personal de central receptora de alarmas (CRA)

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

1. Se ocupará de la dirección y coordinación de los operadores asignados en su turno, directos o indirectos.
2. Supervisará y conocerá el funcionamiento de los equipos electrónicos y conocerá de los programas informáticos de telecomunicaciones (sistemas bidireccionales de la sala), responsabilizándose de ellos cuando el jefe de sala no se encuentre en la misma.
3. En ausencia del jefe de sala será el responsable de las operativas marcadas por los distintos usuarios y será interlocutor válido para informar y concretar nuevas operativas con los distintos abonados, departamento de seguridad o departamento técnico, dando novedades de ello al jefe de sala.
4. Será el encargado de dar novedades a sus superiores de cualquier anomalía, avería, incidencia, etc., que condicione el buen o normal funcionamiento de la central de alarmas, dando cuenta de cualquier acción u omisión punible en que incurra cualquiera de los trabajadores/as a su cargo, vigilando especialmente la puntualidad, conducta, ausencias injustificadas, trato a clientes, uniformidad y limpieza del personal y/o lugar de trabajo a su cargo.
5. Establecerá sistemas de control que le permitan evaluar el funcionamiento del equipo, y efectuará las acciones correctoras necesarias para subsanar las posibles desviaciones.

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

1. Cuidará del mantenimiento y conservación de los equipos electrónicos a su cargo, así como de su lugar de trabajo.
2. Dará parte diario de las incidencias producidas durante su servicio, en el cual constará:
 - La recepción de alarmas producidas durante el servicio.
 - Comunicaciones de las recepciones de alarmas a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado.
 - Controlará y anotará todas las incidencias a registrar en los libros registro de la CRA, partes de averías, etc., observando la corrección y veracidad de lo que se anota en el mismo.
3. Comprobará diariamente el funcionamiento de los equipos electrónicos y/o informáticos.
4. Atenderá todo el tráfico de llamadas entrantes y salientes que se generan en la central CRA y dará aviso a las FCSE, siguiendo los protocolos marcados por el cliente, departamento de seguridad, etc., ejecutando las órdenes previstas en la Ley de Seguridad Privada, respecto del funcionamiento de las CRA, excepto las propias del Vigilante de Seguridad.

Artículo 24.- 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 mecánico - electrónica. Es el operario que habiendo realizado el aprendizaje de un oficio determinado y ostentando una alta cualificación, realiza con iniciativa y responsabilidad todas las tareas laborales inherentes al mismo que tienen lugar en el centro de trabajo, en localizaciones y localidades varias, conllevando dicho trabajo la necesidad de desplazamientos y pernoctas.
- e) Oficial de segunda mecánico - electrónica. Es el operario que, habiendo realizado el aprendizaje de un oficio determinado de forma cualificada, realiza con responsabilidad todas las tareas laborales inherentes al mismo que tienen lugar en el centro de trabajo, en localizaciones y localidades varias, conllevando dicho trabajo la necesidad de desplazamiento y pernoctas.

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

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 25.- 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 26.- 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) Encargado de almacén. Es el trabajador subalterno encargado de facilitar los pedidos del personal al almacén, llevando el control de sus existencias.

Capítulo V - Ingresos

Artículo 27.- Normas generales. Para el ingreso del personal comprendido en el presente Convenio Colectivo se observarán, sin excepción, las normas legales vigentes en materia de contratación y generales de colocación, así como las especiales que correspondan. En el concurso-oposición, el personal de la empresa perteneciente a otro grupo o categoría tendrá preferencia, en igualdad de condiciones, para ocupar las plazas vacantes. También tendrán derecho preferente para ocupar plazas de ingreso, en igualdad de méritos, aquellos trabajadores/as que hayan desempeñado en la empresa funciones de carácter eventual, interino o temporal a satisfacción de aquélla. En todo este proceso deberá intervenir la representación de los trabajadores/as de acuerdo con la normativa vigente.

Artículo 28.- Condiciones. Las condiciones para ingresar en la empresa a que se refiere el presente Convenio, en lo que corresponde al personal operativo de seguridad habilitado, deberá acomodarse preceptivamente a las normas que al efecto exigen las disposiciones legales.

Artículo 29.- Contratos. Los contratos que celebre la empresa para servicios determinados, eventual, interino y temporal, y cualquier otro que la norma permita, deberán de ser por escrito, haciendo constar las circunstancias que exija la legislación vigente en materia de empleo, y en especial la mención expresa del servicio para que se contrata y la causa de la eventualidad en los contratos eventuales, incluyendo la condición determinante de la resolución del contrato de



15



trabajo, el motivo de la interinidad y el nombre del sustituido; finalmente la duración del contrato, en los supuestos que corresponda.

Artículo 30.- 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 período 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 31.- Reconocimiento médico. Estará sujeto al artículo 52 de este Convenio.

Capítulo VI - Ascensos, provisión de vacantes, plantillas y escalafones

Artículo 32.- 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 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 23.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 33.- 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.

Artículo 34.- 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.

Artículo 35.- 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 - Lugar de trabajo, traslados y cambios de puesto

Artículo 36.- 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 las empresas que desempeñen tareas de vigilancia, podrá ser cambiado de un centro de trabajo a otro, de acuerdo con las facultades expresadas; dentro de una misma localidad se

destinará, a ser posible, para cada lugar de trabajo, a aquellos trabajadores/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 las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, y sí a los correspondientes pluses de distancia y transportes pactados.

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

Tales Comisiones habrán de constituirse en el plazo de 1 mes a contar desde la fecha en que una de las partes requiera a la otra con tal finalidad; el domicilio a efectos de citaciones de la Comisión Paritaria será la misma de Ilunion Seguridad, C/ Albacete nº 3 de Madrid.

Artículo 37.- Desplazamientos. Cuando un trabajador tenga que desplazarse por necesidad del servicio fuera de la localidad, entendida en los términos del artículo 36 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 0,26 €/Km.

Artículo 38.- Importe de las dietas

Importe de las dietas para los años 2015 y 2016

Conceptos	Euros
- Cuando el trabajador tenga que hacer una comida fuera de su localidad:	9,42 €
- Cuando el trabajador tenga que hacer dos comidas fuera de su localidad:	18,38 €
- Cuando el trabajador tenga que pernoctar y desayunar fuera de su localidad:	15,93 €
- Cuando el trabajador tenga que pernoctar y realizar dos comidas fuera de su localidad:	35,87 €
- Si el desplazamiento fuera superior a siete días, el importe de la dieta completa será, a partir del octavo de:	25,32 €

Artículo 39.- Traslados. Los traslados del personal serán aquellos desplazamientos fuera de la localidad de origen que exijan o impliquen cambio de residencia. Podrán estar determinados por alguna de las siguientes causas:

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

El traslado no dará derecho a dietas.

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

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

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

En los traslados por necesidades del servicio, la empresa habrá de demostrar la urgencia de las necesidades. En caso de oposición al traslado por parte del trabajador, éste 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.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Multiple handwritten signatures]

Capítulo VIII - Trabajos de categoría superior e inferior

Artículo 40.- Movilidad funcional. La empresa, en caso de necesidad, 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 tres meses ininterrumpidos, debiendo el trabajador reintegrarse a su antiguo puesto y categoría al finalizar aquel período. Si el trabajador ocupara el puesto de Nivel funcional superior a ocho meses alternos durante un año o doce meses alternos durante dos años, 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 motivos de necesidad funciones de Nivel funcional inferior a la suya, conservará el salario de su Nivel funcional, todo ello atendiendo a lo regulado en el Artículo 39 del ET. Esta situación no podrá ser superior a seis 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 éste 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.

Capítulo IX - Causas de extinción del contrato de trabajo

Artículo 41.- Cese 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 15 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.

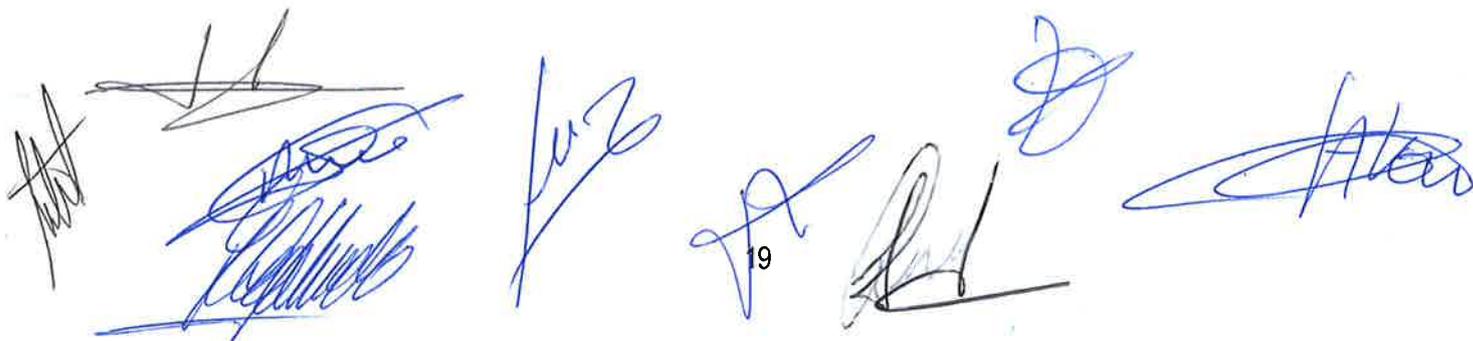
La falta de preaviso por parte de la empresa con quince días de antelación, en casos de finalización del contrato, según prevé la legislación vigente, dará lugar a la indemnización correspondiente o a la parte proporcional si el preaviso se hubiera afectado en periodo inferior al previsto.

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.

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

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

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



Capítulo X - Jornada de trabajo, descansos y vacaciones

Artículo 42.- 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:

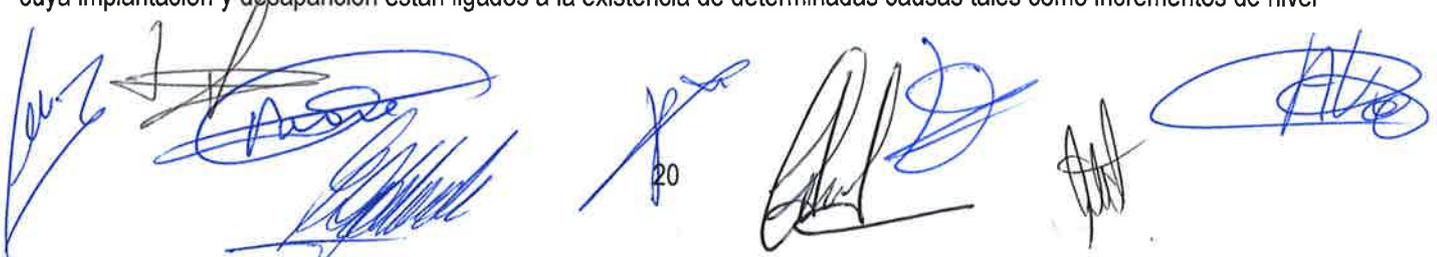
- a) Cuando los trabajadores/as se adscriban voluntariamente a prestar servicios en tales días.
- b) Cuando los trabajadores/as hayan sido contratados expresamente para prestar servicios en dichos días.
- c) Cuando el trabajador esté adscrito a un servicio con un sistema pactado de rotación de libranza 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 librará, al menos, uno 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 durante el año 2015 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 42 de este convenio.

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.- Flexibilización de jornada, bolsa de horas o arrastre manual de las horas realizadas anualmente.

Este modelo de flexibilización, variante del punto 3), se determinará por la dirección de la empresa para aplicarlo en aquellos cuadrantes de trabajo que prevean la dificultad de generar la jornada anual establecida en este Convenio, es decir, si la suma de las horas contratadas por el cliente es menor a las horas de contrato de los trabajadores/as asignados a ese centro. Esta situación puede ser conocida en el inicio del año o durante el año por modificación del contrato de servicios y no es otra que la de establecer un "arrastre de horas mensual" o establecimiento de una "bolsa de horas" dentro o incluso fuera de la horquilla establecida en el punto 2.c) de forma que aquellos meses con déficit de horas se puedan compensar con la realización de los excesos de jornada en aquellos meses que se produzcan, en el mismo o distinto servicio del trabajador. Este sistema conlleva la generación de un documento para comunicarle al trabajador trimestralmente la cuantía de las horas realizadas en ese periodo y el número de horas que componen su "bolsa de horas", es decir, el número de horas totales realizadas. Si al finalizar el año el trabajador tuviese más horas de las pactadas de la jornada legal anual, éstas serían retribuidas al precio que se establece para la hora extra.

5.- 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:

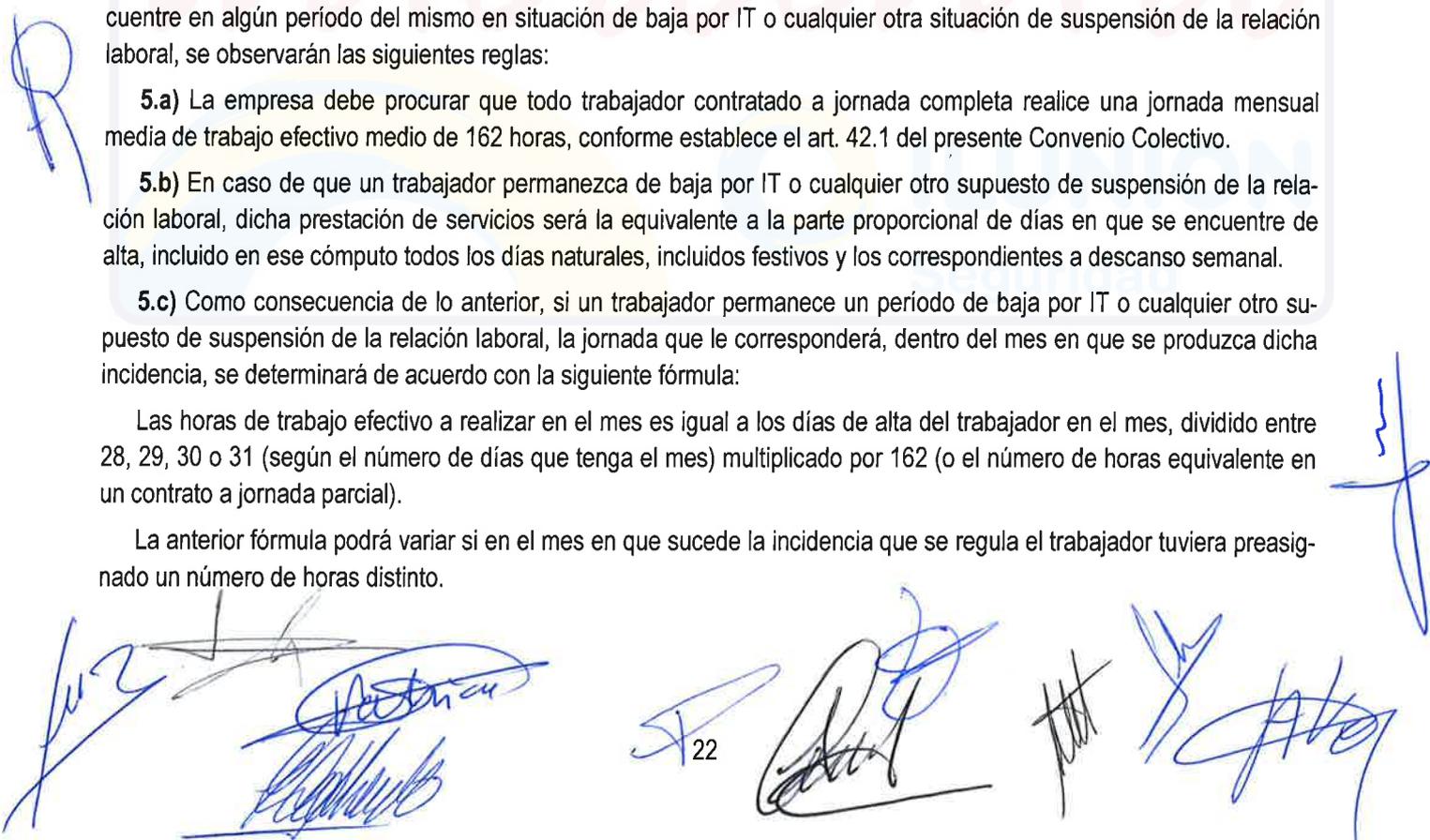
5.a) La empresa debe procurar que todo trabajador contratado a jornada completa realice una jornada mensual media de trabajo efectivo medio de 162 horas, conforme establece el art. 42.1 del presente Convenio Colectivo.

5.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.c) Como consecuencia de lo anterior, si un trabajador permanece un período de baja por IT o cualquier otro supuesto de suspensión de la relación laboral, la jornada que le corresponderá, dentro del mes en que se produzca dicha incidencia, se determinará de acuerdo con la siguiente fórmula:

Las horas de trabajo efectivo a realizar en el mes es igual a los días de alta del trabajador en el mes, dividido entre 28, 29, 30 o 31 (según el número de días que tenga el mes) multiplicado por 162 (o el número de horas equivalente en un contrato a jornada parcial).

La anterior fórmula podrá variar si en el mes en que sucede la incidencia que se regula el trabajador tuviera preasignado un número de horas distinto.



5.d) Si como consecuencia de la aplicación del cómputo que se acaba de detallar el trabajador no llegara a cómputo dentro del mes, se estará a lo dispuesto en el art. 42.3.b) del presente Convenio en cuanto a su recuperación.

6.- 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.

7.- Normas comunes.

Dadas las especiales características de la actividad, se entenderán de carácter ininterrumpido el funcionamiento de los centros de trabajo en las Compañía Privadas de Servicios de Seguridad, 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.

Artículo 43. Horas extraordinarias. Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada ordinaria establecida en el artículo 41 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 art. 35 del Estatuto de los Trabajadores.

Durante la vigencia del presente Convenio, para la determinación del valor de la hora extraordinaria, según la categoría laboral del trabajador, se tomará como mínimo el valor de la hora ordinaria, obtenido de dividir el importe del salario ordinario en cómputo anual, integrado por los conceptos establecidos en el Convenio de salario base, conceptos salariales de las pagas extraordinarias y, en su caso, los 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 extra salariales 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 concurriera 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 69 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 conducción de caudales, 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 44.- Modificación de horario. Cuando por necesidades del servicio la empresa precise la modificación de los horarios establecidos, podrá cambiarlos de conformidad con el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, salvo los supuestos previstos en el artículo 42 de este Convenio Colectivo relativos al cuadrante anual.

Artículo 45.- Descanso anual compensatorio. Se estará sujeto al artículo 44 del Convenio Nacional de Empresas de Seguridad firmado el día 17 de julio de 2015.

Artículo 46.- Vacaciones. Todos los trabajadores/as disfrutarán vacaciones retribuidas con arreglo a las condiciones siguientes:

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

2. A partir del 1 de julio de 2016, la retribución correspondiente al periodo de vacaciones vendrá determinada por la suma del "total" de la Tabla de retribuciones del anexo y los conceptos comprendidos en ella, más el complemento personal de antigüedad (Trienios/Quinquenios) y el promedio mensual de lo devengado en el periodo de referencia por el trabajador por cualquiera de los complementos establecidos en el art. 69.2 del Convenio (excepto aquellos que tengan ya regulada una forma específica de retribución en las vacaciones en este Convenio: Plus de Peligrosidad, Plus de Ceuta y Melilla y Plus de Actividad) correspondiente a los doce meses inmediatamente anteriores a aquél en que se inicie el periodo de vacaciones. Este promedio, dividido entre los 31 días de vacaciones, será abonado por cada día disfrutado de vacaciones

Para el periodo comprendido entre el 1 de julio al 31 de diciembre del año 2015, la empresa abonará las cuantías de los pluses aplicables en el cálculo citado en el anterior párrafo, por un importe superior al marcado en las tabla de retribuciones del anexo, esto es, por los importes establecidos en las tablas salariales hasta el 30 de junio de 2015, de tal forma que estos importes incluyen lo correspondiente a la parte proporcional de lo devengado por el trabajador por cualquiera de los complementos establecidos en el art. 69.2 del Convenio (excepto aquéllos 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) a efectos de su retribución en el periodo de vacaciones. Como consecuencia de este devengo, a fecha 1 de enero de 2016 no se adeudará cuantía alguna a los trabajadores por este periodo.

En cuanto a la aplicación de la cláusula a partir del 1 de enero de 2016, se estará a lo establecido en la Disposición Transitoria Segunda.

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

4. Cuando el periodo 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 periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis de esta Ley, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

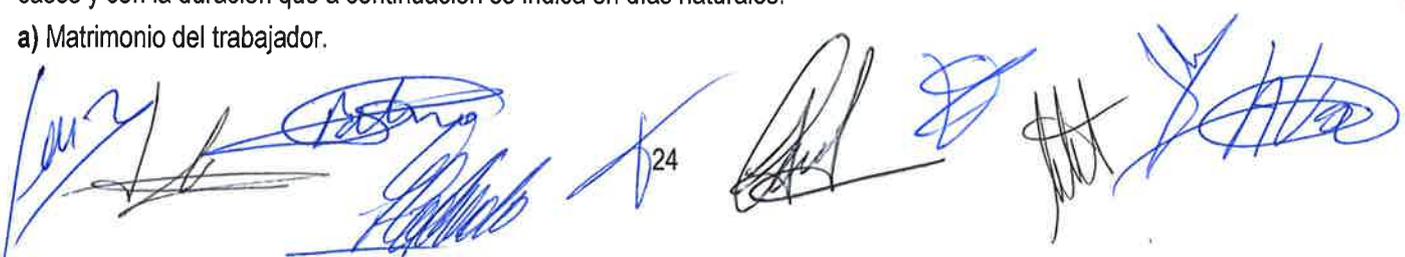
En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice 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.

Capítulo XI - Licencias y excedencias

Artículo 47.- 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.



I Convenio Colectivo

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

Descripción:

a) La licencia del trabajador por matrimonio será de 18 días; se solicitará por escrito, y si se presentara con antelación mínima de un mes, el trabajador 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, en los casos de alumbramiento de esposa o adopción.

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

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

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

d) Durante dos días por traslado de domicilio; podrá ser acumulable al periodo de la licencia por matrimonio. Dentro de los diez días siguientes, el trabajador deberá acreditar su cambio de domicilio mediante certificado de empadronamiento; asimismo, el trabajador solicitará esta licencia con 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 Vigilancia Integrada, S.A., 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 3 días si el desplazamiento fuese superior a 150 km.

h) Por bautizo o primera comunión de hijo y nieto tendrá derecho a 1 día.

i) Tratándose de la muerte del cónyuge, pareja de hecho acreditada, o hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad de ambos cónyuges, la licencia será de 3 días, y si el fallecimiento ocurriera fuera de la residencia del trabajador, será de 5 días en desplazamientos superiores a 150 km. La empresa podrá exigir al trabajador que haya disfrutado la licencia que aporte el correspondiente certificado de defunción o que exhiba el Libro de Familia en que conste dicho fallecimiento.

j) Cuando el motivo de la licencia sea por enfermedad grave, accidente, ingreso hospitalario o intervención quirúrgica 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.

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 éste, mediante aportación de declaración jurada y certificado de convivencia expedido por el Ayuntamiento correspondiente.

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

l) Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del puesto de trabajo, sin pérdida de remuneración, para someterse a exámenes prenatales, previo aviso a la empresa, acompañando justificación médica de la necesidad de la realización de estas actividades y exámenes dentro de la jornada de trabajo, y para todo lo preceptivo señalado en el art. 37.3.f del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 48.- 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 49.- Excedencia voluntaria. La excedencia voluntaria es la que deberá concederse por la Dirección de la empresa para la atención de motivos particulares del trabajador que la solicite, que habrá de hacerlo en los plazos de preaviso establecidos en el artículo 41 de este Convenio, al comienzo de efectos de la misma.

Será requisito indispensable para tener derecho a tal excedencia, el haber alcanzado en la empresa una antigüedad no inferior a 1 año. La excedencia podrá concederse por un mínimo de 4 meses y un máximo de cinco años.

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

En el caso de que la solicitud de excedencia sea por un periodo inferior al máximo, la solicitud de su prórroga, en su caso, habrá de presentarse por escrito en la empresa con 15 días naturales de antelación a su vencimiento.

El excedente que no solicitara por escrito su reingreso en la empresa con una antelación mínima de un mes a la finalización del periodo de excedencia o su prórroga, causará baja definitiva en la empresa a todos los efectos.

Para el reingreso, se estará a lo establecido en el Artículo 46.5 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 50.- Excedencia especial. Dará lugar a excedencia especial alguna de las siguientes circunstancias:

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

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

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

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

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

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

En caso de incorporación de trabajadores/as que hayan causado excedencia especial por la circunstancia a que se refiere el nº 1 de este artículo, la empresa les garantiza su incorporación inmediata en el mismo puesto de trabajo que tenían en el momento del inicio de su excedencia especial.

Artículo 51.- Permisos sin sueldo. Los trabajadores/as que tengan como mínimo un año de antigüedad en la empresa, podrán solicitar permiso sin sueldo.

La duración de estos permisos no será superior a 30 días naturales y no podrán concederse a más del 5% de la plantilla de su delegación o su centro de trabajo que tenga estructura propia.

No se podrán disfrutar los permisos sin sueldo en aquellos días inmediatamente anteriores o posteriores a los 14 días festivos anuales ni se podrán adicionar a los diferentes periodos de vacaciones en los días anteriores o posteriores a los mismos.

Para calcular la jornada mensual ordinaria que el trabajador tendría que realizar se estará a lo establecido en el artículo 42.5.c del presente Convenio.

Capítulo XII - Seguridad y salud

Artículo 52.- 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 OHSAS 18001:2007.

1º.- Modelo de organización preventiva

De acuerdo con la normativa de Prevención de Riesgos Laborales, las empresas pertenecientes a 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 de las empresas implicadas, acuerdan organizar el sistema de gestión de la prevención mediante la constitución de un Servicio de Prevención Mancomunado (en adelante SPM) con el fin de garantizar la adecuada protección de la seguridad y la salud de todos los trabajadores/as de las mismas.

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

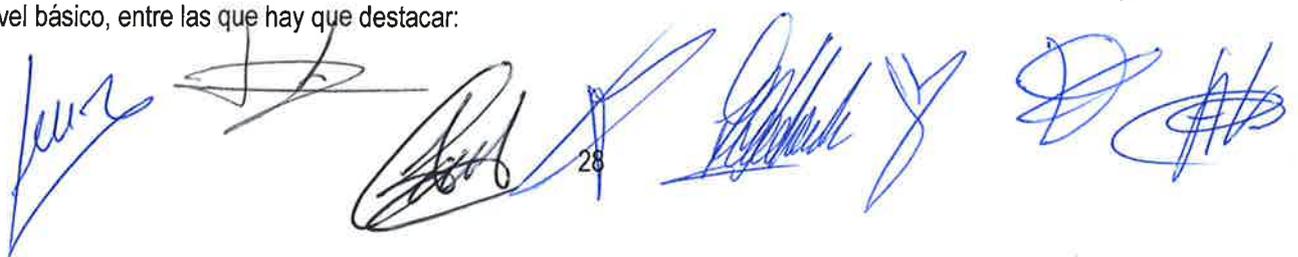
Los integrantes del SPM tienen dedicación exclusiva en el SPM y su organización se define de forma piramidal mediante el establecimiento de una estructura central y otra descentralizada.

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.

2º.- 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.

3º.- 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 sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores/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, 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.

4º.- 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.

5º.- 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.

6º.- 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.

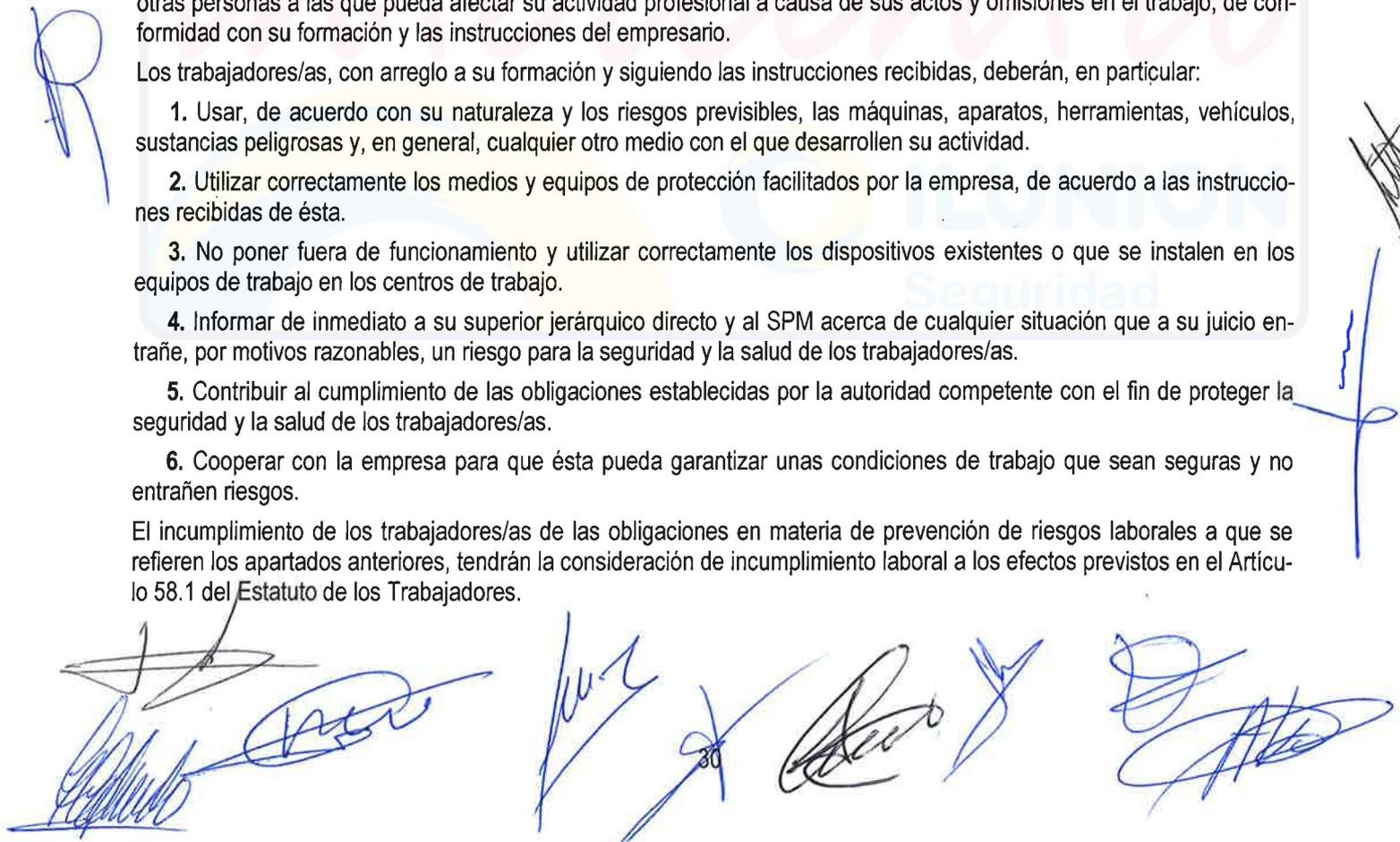
7º.- Obligaciones en seguridad y salud en el trabajo

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 ésta.
3. No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos existentes o que se instalen en los equipos de trabajo en los centros de trabajo.
4. Informar de inmediato a su superior jerárquico directo y al SPM acerca de cualquier situación que a su juicio entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores/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.



8º.- Delegado de Prevención Estatal

A efectos de impulsar la prevención de riesgos laborales en el ámbito de la empresa, y respetando las disposiciones mínimas legales existentes, ambas partes acuerdan crear la figura del Delegado de Prevención Estatal, elegido entre los miembros del Comité Intercentro, con un crédito horario de 1.782 horas, para los años 2015 y 2016, 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. Aquéllas que estén contempladas en el capítulo V de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

9º.- 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.

10º.- Coordinación de actividades empresariales

Conforme a lo establecido en el artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y R.D. 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.

11º.- Accidentes e incidentes

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

12º.- 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 30 horas de duración.

Capítulo XIII - Faltas y sanciones

Artículo 53.- 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 72 horas para realizar su pliego de descargo. El expediente será resuelto en los 10 días siguientes a la fecha del recibí de dicho pliego.

Artículo 54.- 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 55.- 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 resultados de la ausencia se causare grave perjuicio a la empresa.
4. La desobediencia grave a los superiores en materia de trabajo y la réplica descortés a compañeros, mandos o público. Si implicase quebranto manifiesto a la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, compañeros de trabajo o público, se reputará muy grave.
5. La suplantación de la personalidad de un compañero al fichar o firmar, sancionándose tanto al que ficha 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 56.- 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 Laboral Transitoria, así como realizar manipulaciones o falsedades para prolongar aquella situación.
7. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de mandos, compañeros de trabajo o terceros.
8. La embriaguez probada y habitual si repercute gravemente en el trabajo, 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 éstas si los hubiere.
11. La participación directa o indirecta en la comisión de un delito calificado como tal en las leyes penales que conlleve la retirada de la habilitación.
12. El abandono del trabajo en puestos de responsabilidad una vez 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.

Artículo 57.- Sanciones

1.- Por falta leve:

- a) Amonestación verbal.

2.- Por falta grave:

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

3.- Por falta muy grave:

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

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

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

Artículo 58.- 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 59.- 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 XIV - Premios

Artículo 60.- Con el fin de recompensar la conducta, el rendimiento, laboriosidad y demás cualidades sobresalientes del personal, la empresa otorgará a sus trabajadores/as, individual o colectivamente, los premios que en esta sección se establecen. Se considerarán motivos dignos de premio:

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

Descripción:

- a) Serán actos heroicos los que realice el trabajador con grave riesgo de su vida o integridad personal, para evitar un hecho delictivo o un accidente o reducir sus proporciones.
- b) Se considerará actos meritorios los que en su realización no supongan grave riesgo para la vida o integridad personal del trabajador, pero representen una conducta superior a la normal, dirigida a evitar o a vencer una anomalía en bien del servicio o a defender bienes o intereses de los clientes de la empresa o de ésta misma.
- c) Se estimará espíritu de servicio cuando el trabajador realice su trabajo no de un modo rutinario y corriente, sino con entrega total de sus facultades, manifiesta en hechos concretos consistentes en lograr su mayor perfección, subordinando a ellos su comodidad e incluso su interés particular.
- d) Existe espíritu de fidelidad cuando éste se 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/as que en lugar de cumplir su misión de modo formulario, dediquen su esfuerzo a mejorar su formación técnica y práctica para ser más útiles a su trabajo.
- f) Tirador selecto es aquél que desarrolla con brillantez la práctica del tiro.

Las recompensas que se establecen para premiar los actos descritos podrán consistir en:

- a) Premios en metálico por el importe mínimo de una mensualidad.
- b) Aumento de las vacaciones retribuidas.

c) Felicitationes por escrito, que se harán públicas.

d) Propuesta a los organismos competentes para la concesión de recompensas, tales como nombramientos de productor ejemplar, Medalla del Trabajo y otros distintivos.

e) Cancelación de notas desfavorables en el expediente.

f) Se retribuirá con un premio de 20 €.

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/as.

Capítulo XV - Prestaciones sociales

Artículo 61.- 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 39.600,13 € para los años 2015 y 2016 por muerte, y 50.476,83 € 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.

Las pólizas entrarán en vigor a partir del día 1 de julio de 2015.

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 62.- Ayudas hijos y cónyuge minusválidos. Para los años 2015 y 2016, la empresa abonará a los trabajadores/as con hijos minusválidos la cantidad de:

- 200 € mensuales como complemento por cada hijo de esta condición y con independencia de la prestación que la Seguridad Social le tenga reconocida, en su caso, en concepto de ayuda para minusválidos, para aquéllos que tengan reconocida una minusvalía igual o superior al 75%.

- 140 € mensuales como complemento por cada hijo de esta condición y con independencia de la prestación que la Seguridad Social le tenga reconocida, en su caso, en concepto de ayuda para minusválidos, para aquéllos que tengan reconocida una minusvalía comprendida entre el 50% al 74%.

- 125 € mensuales como complemento por cada hijo de esta condición y con independencia de la prestación que la Seguridad Social le tenga reconocida, en su caso, en concepto de ayuda para minusválidos, para aquellos que tengan reconocida una minusvalía comprendida entre el 33% al 49%.

Asimismo, recibirán la cuantía de 140 € en aquellos supuestos en los que el cónyuge del trabajador tenga una minusvalía 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 63.- Compensaciones en los supuestos de Incapacidad Laboral Transitoria

a) Incapacidad temporal en caso de accidente laboral:

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

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

- b.1) Del día 1 al 3, el 50% de la base de cotización, una sola vez al año.
- b.2) Del día 4 al 20, el 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.

La empresa complementará la prestación reglamentaria en el supuesto de hospitalización: Se cobrará el 100% de la base cotizable, desde la fecha de hospitalización, durante 60 días máximo, aunque parte de dichos días esté hospitalizado y otra parte no, y en período de recuperación o postoperatorio, pero siempre que siga de baja.

Artículo 64.- Natalidad. Para los años 2015 y 2016, a todo el personal sujeto a este Convenio le será concedida una ayuda económica de 120 € por nacimiento de hijo.

Artículo 65.- Nupcialidad. Para los años 2015 y 2016, a todo el personal de Ilunion Seguridad le será concedida una ayuda económica de 80 € cuando contraiga matrimonio, siempre que cause efectos civiles.

Capítulo XVI - Derechos sindicales

Artículo 66.- 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 periodos 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 aquéllas, 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

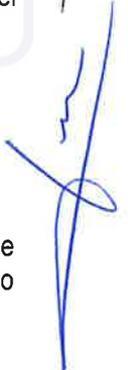
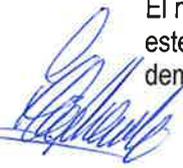
El Delegado Sindical dispondrá del mismo crédito de horas sindicales que los representantes de los trabajadores/as del centro al que pertenezca.

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.

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

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

Capítulo XVII - Retribuciones

Artículo 67.- 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 42 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.

Artículo 68.- Anticipos. El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta por el trabajo ya realizado, sin que pueda exceder del 90 por ciento del importe de su retribución total mensual de las tablas de retribución del Anexo Salarial más la antigüedad. A principios de mes se establecerán 3 fechas mensuales de abono de anticipos

Artículo 69.- Estructura salarial y otras retribuciones

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

- a) Sueldo base.
- b) Complementos:



1. Personales:
 - Antigüedad.
2. De puestos de trabajo:
 - Peligrosidad.
 - Plus escolta.
 - Plus de actividad.
 - Plus de responsable de equipo de vigilancia.
 - Plus de trabajo nocturno.
 - Plus de radioscopia aeroportuaria.
 - Plus de radioscopia básica
 - Plus de fines de semana y festivos - vigilancia.
 - Plus de residencia de Ceuta y Melilla.
3. Cantidad o calidad de trabajo:
 - Horas extraordinarias.
 - Plus de Nochebuena y/o Nochevieja
4. De vencimiento superior al mes:
 - Gratificación de Navidad.
 - Gratificación de julio.
 - Beneficios.
5. Indemnizaciones o suplidos:
 - Plus de distancia y transporte.
 - Plus de mantenimiento de vestuario.

Artículo 70.- 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 71.- 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 31/12/96 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 31/12/96.

Valor Trienio

Niveles Funcionales	Euros/trienio
<u>Personal directivo, titulado y técnico</u>	
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 €

Personal administrativo

A) Administrativos

Jefe de primera	38,17 €
Jefe de segunda	35,35 €
Oficial de primera	30,09 €
Oficial de segunda	28,28 €
Azafata/o	25,45 €
Auxiliar	25,45 €
Telefonista	21,20 €

B) Técnicos y especialistas de oficina

Analista	46,99 €
Programador de ordenadores	40,87 €
Programador/grabador de ordenadores	30,09 €
Delineante proyectista	35,35 €
Delineante	30,09 €

C) Comerciales

Jefe de Ventas	38,17 €
Técnico Comercial	35,35 €
Vendedor	31,10 €

Mandos intermedios

Jefe de vigilancia	34,62 €
Jefe de servicios	34,62 €
Inspector	31,80 €

Personal operativo

A) Juramentado:

Vigilante jurado	25,51 €
Vigilante jurado de explosivos	25,51 €

Personal de C.R.A

Jefe de sala	39,87 €
Jefe de turno	39,87 €
Operador C.R. Alarmas	21,28 €

Personal de seguridad mecánico-electrónica

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 €
Personal de oficios varios	
Oficial de primera	32.14 €
Oficial de segunda	25.43 €
Ayudante	21.19 €
Peón	21.22 €
Personal subalterno	
Conductor	25.73 €
Ordenanza	23.35 €
Encargado de almacén	23.35 €

b) A partir del 01/01/97 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.

Para los años 2015 y 2016 los importes a abonar por cada quinquenio serán los que se detallan en el cuadro siguiente:

Tabla valores Quinquenios años 2015 y 2016

Niveles Funcionales	Euros/quinquenio
Personal directivo, titulado y técnico	
Director general	85.10 €
Director comercial	76.32 €
Director administrativo	76.32 €
Director técnico	76.32 €
Director de personal	76.32 €
Jefe de personal	67.52 €
Jefe de seguridad	67.52 €
Titulado superior	67.52 €
Titulado medio/técnico prevención superior	58.74 €
Delegado provincial-gerente	58.74 €
Personal administrativo	
A) Administrativos	
Jefe de primera	54.86 €
Jefe de segunda	50.80 €
Oficial de primera	43.24 €
Oficial de segunda	40.63 €
Azafata/o	36.57 €
Auxiliar	36.57 €
Telefonista	30.45 €
B) Técnicos y especialistas de oficina	
Analista	67.52 €
Programador de ordenadores	58.74 €

Operador/grabador de ordenadores	43,24 €
Técnico formación	50,80 €
Delineante proyectista	50,80 €
Delineante	43,24 €

C) Comerciales

Jefe de Ventas	54,86 €
Técnico Comercial	50,80 €
Vendedor	44,69 €

Mandos intermedios

Jefe de vigilancia	49,74 €
Jefe de servicios	49,74 €
Inspector	45,69 €
Coordinador de servicios	45,69 €
Supervisor CRA	43,74 €

Personal operativo

A) Habilitado:

Vigilante de seguridad de transporte de explosivos conductor	39,68 €
Vigilante de seguridad de transporte de explosivos	36,79 €
Vigilante de explosivos	36,23 €
Vigilante de seguridad	36,23 €
Guarda particular de campo	36,23 €
Escolta	36,23 €

B) No habilitado: CRA

Operador CRA alarmas	30,60 €
Jefe de turno	57,86 €

Personal de seguridad mecánico-electrónica

Encargado	57,28 €
Ayudante de encargado	31,01 €
Revisor de sistemas	43,32 €
Oficial de primera	53,35 €
Oficial de segunda	47,08 €
Oficial de tercera	40,82 €
Especialista	31,01 €
Operador de soporte técnico	33,22 €

Personal de oficios varios

Oficial de primera	46,18 €
Oficial de segunda	36,54 €
Ayudante	30,48 €
Peón	30,48 €



Personal subalterno

Conductor.....	36,98 €
Ordenanza.....	33,55 €
Almacenero.....	33,55 €

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

Artículo 72.- Complementos de puesto de trabajo

a) Peligrosidad.- El personal operativo y de mandos intermedios que por el especial cometido de su función esté obligado por disposición legal a llevar un arma de fuego, percibirá mensualmente, por este concepto, el complemento salarial señalado en el Anexo Salarial de este Convenio.

1. Los Vigilantes de seguridad de transporte de explosivos-conductor, Vigilantes de seguridad de transporte de explosivos y Vigilantes de explosivos, percibirán mensualmente, por este concepto, los importes que figuran en las tablas de retribuciones del Anexo Salarial de este Convenio.

El importe del Plus de Peligrosidad para los Vigilantes de seguridad de transporte de explosivos conductor y Vigilante de seguridad de transporte de explosivos será para el año 2015 de 148,79 € mensuales y 149,83 € para el 2016.

El Vigilante de seguridad de explosivos percibirá el año 2015, por este concepto, 163,53 € mensuales y 164,68 € en 2016.

2. Los Vigilantes de seguridad de vigilancia, cuando realicen servicio con arma de fuego reglamentaria, percibirán un Plus de Peligrosidad de 139,72 € al mes o un precio por hora de 0,86 € durante el año 2015 y de 140,70 € al mes o un precio por hora de 0,87 € durante el año 2016. Siempre con un máximo de 162 horas al mes.

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

3. Sin perjuicio de la naturaleza del plus de Peligrosidad como plus funcional, se garantiza a todos los Vigilantes de seguridad del servicio de vigilancia que realicen servicio sin arma, la percepción de un plus de Peligrosidad mínimo equivalente a 18,71 € mensuales, abonables también en pagas extraordinarias y vacaciones para el año 2015 y 18,84 € mensuales en 2016.

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

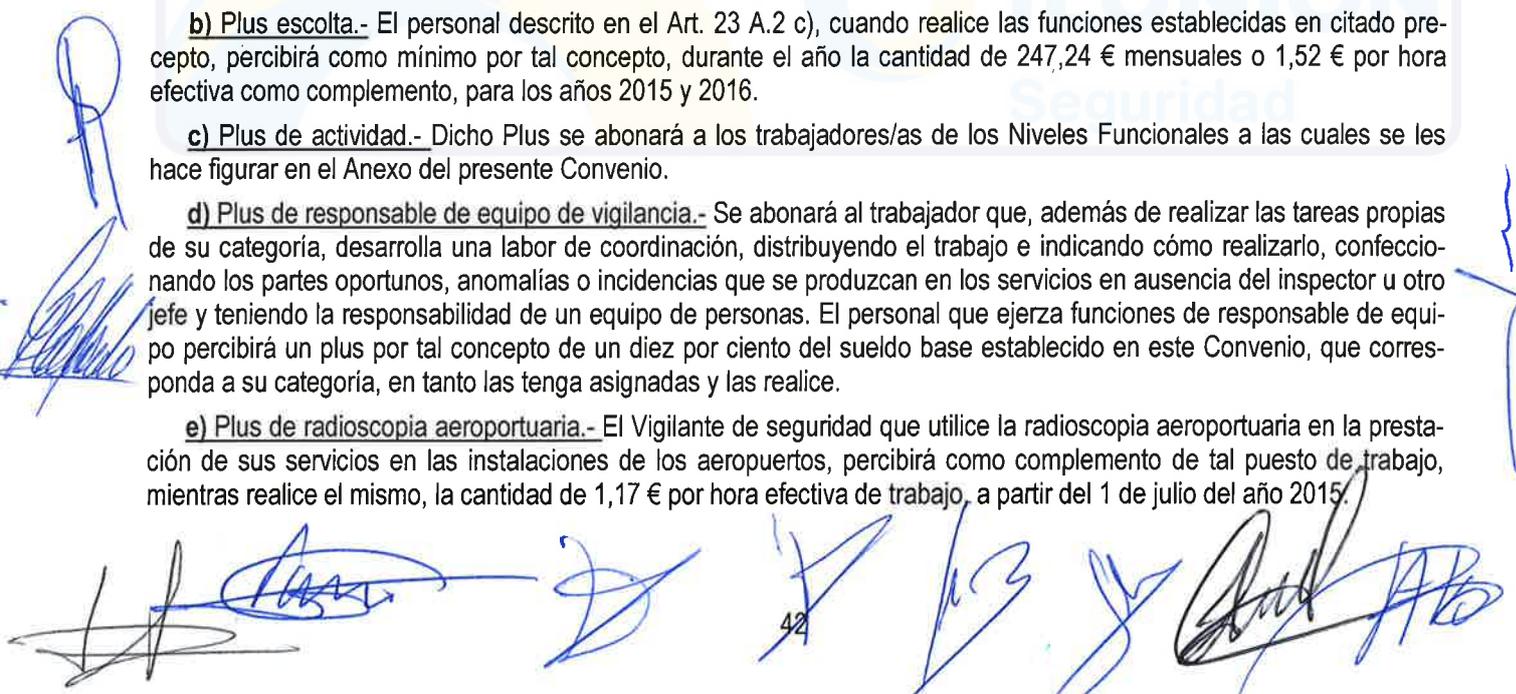
Los importes del Plus de peligrosidad señalados en este apartado a) puntos 2 y 3 podrán ser abonados por las empresas en 11 pagas, incluyéndose en las mismas las partes proporcionales de pagas extraordinarias y vacaciones.

b) Plus escolta.- El personal descrito en el Art. 23 A.2 c), cuando realice las funciones establecidas en citado precepto, percibirá como mínimo por tal concepto, durante el año la cantidad de 247,24 € mensuales o 1,52 € por hora efectiva como complemento, para los años 2015 y 2016.

c) Plus de actividad.- Dicho Plus se abonará a los trabajadores/as de los Niveles Funcionales a las cuales se les hace figurar en el Anexo del presente Convenio.

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

e) Plus de radioscopia aeroportuaria.- El Vigilante de seguridad que utilice la radioscopia aeroportuaria en la prestación de sus servicios en las instalaciones de los aeropuertos, percibirá como complemento de tal puesto de trabajo, mientras realice el mismo, la cantidad de 1,17 € por hora efectiva de trabajo, a partir del 1 de julio del año 2015.



I Convenio Colectivo

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

f) Plus de radioscopia básica.- El Vigilante de seguridad que utilice la radioscopia en puestos de trabajo que no sean instalaciones aeroportuarias, percibirá como complemento de tal puesto de trabajo, la cantidad de 0,17 € por hora efectiva de trabajo, a partir del 1 de julio de 2015.

g) Plus de trabajo nocturno.- Se fija un plus de trabajo nocturno por hora trabajada. De acuerdo con el Art. 42 del presente Convenio Colectivo, se entenderá por trabajo nocturno el comprendido entre las veintidós horas y las seis horas del día siguiente. Si las horas trabajadas en jornada nocturna fueran de cuatro o más horas, se abonará el plus correspondiente a la jornada trabajada, con un máximo de ocho horas.

El valor de las horas nocturnas para los años 2015 y 2016 será el siguiente:

Valores horas nocturnas de 1 de julio de 2015 a 31 de diciembre de 2016

Niveles Funcionales	Euro
Personal administrativo	
A) Administrativos	
Jefe de primera	1,38 €
Jefe de segunda	1,23 €
Oficial de primera	1,05 €
Oficial de segunda	1,02 €
Azafata/o	0,90 €
Auxiliar	0,90 €
Telefonista	0,75 €
B) Técnicos y especialistas de oficina	
Programador de ordenadores	1,47 €
Operador/grabador de ordenadores	1,05 €
Técnico formación	1,22 €
Delineante proyectista	1,22 €
Delineante	1,05 €
C) Comerciales	
Jefe de Ventas	1,38 €
Técnico Comercial	1,23 €
Vendedor	1,10 €
Mandos intermedios	
Jefe de vigilancia	1,21 €
Jefe de servicios	1,21 €
Inspector	1,16 €
Coordinador de servicios	1,16 €
Supervisor CRA	1,12 €
Personal operativo	
A) Habilitado:	
Vigilante de seguridad de transporte de explosivos conductor	1,08 €
Vigilante de seguridad de transporte de explosivos	1,00 €

Vigilante de explosivos	0,99 €
Vigilante de seguridad	0,99 €
Guarda particular de campo	0,99 €
Escolta	0,99 €

B) No habilitado:

Operador CRA alarmas	0,76 €
Jefe de turno	1,44 €

Personal de seguridad mecánico-electrónica

Encargado	1,41 €
Ayudante de encargado	0,76 €
Revisor de sistemas	1,05 €
Oficial de primera	1,29 €
Oficial de segunda	1,16 €
Oficial de tercera	1,02 €
Especialista	0,76 €
Operador de soporte técnico	0,81 €

Personal de oficios varios

Oficial de primera	1,16 €
Oficial de segunda	0,89 €
Ayudante	0,75 €
Peón	0,75 €

Personal subalterno

Conductor	0,90 €
Ordenanza	0,82 €
Almacenero	0,82 €

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/as un plus por hora efectiva trabajada, durante sábados, domingos y festivos, 0,79 € a partir de 1 de julio de 2015. 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/as 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 en Ceuta y Melilla.- Se abonará un plus mensual de residencia equivalente al 25% del salario base de su categoría a los trabajadores/as 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 73.- 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 43 del presente Convenio Colectivo y en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

b) Pluses de Nochebuena y Nochevieja.

Los trabajadores/as que realicen su jornada laboral en la noche del 24 al 25 de diciembre, Nochebuena, así como la noche del 31 de diciembre al 1 de enero, Nochevieja, percibirán una compensación económica de 65,94 € para los años 2015 y 2016. En cualquier caso esta cantidad nunca será inferior a la establecida para el Convenio Nacional para ese mismo año.

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

Artículo 74.- Complemento de vencimiento superior al mes

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

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

El importe de esta gratificación será de una mensualidad de la columna de "total" correspondiente al anexo salarial de cada año y por los mismos conceptos, incluyendo el Complemento Personal de Antigüedad, así como la parte proporcional del Plus de Peligrosidad correspondiente al tiempo trabajado con armas durante su devengo, pero con exclusión de los Pluses de Transporte y Vestuario.

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 de cada año y por los mismos conceptos, incluyendo el Complemento Personal de Antigüedad, así como la parte proporcional del Plus de peligrosidad correspondiente al tiempo trabajado con armas durante su devengo, pero con exclusión de los Pluses de transporte y vestuario.

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

2. Gratificación de beneficios.- Todos los trabajadores/as sujetos a este Convenio, cualquiera que sea la modalidad de su contrato de trabajo, tendrán el derecho al percibo, en concepto de beneficios, de una cantidad equivalente a una mensualidad de la columna de "total", correspondiente al anexo del año anterior al del mes del percibo, incluyendo antigüedad.

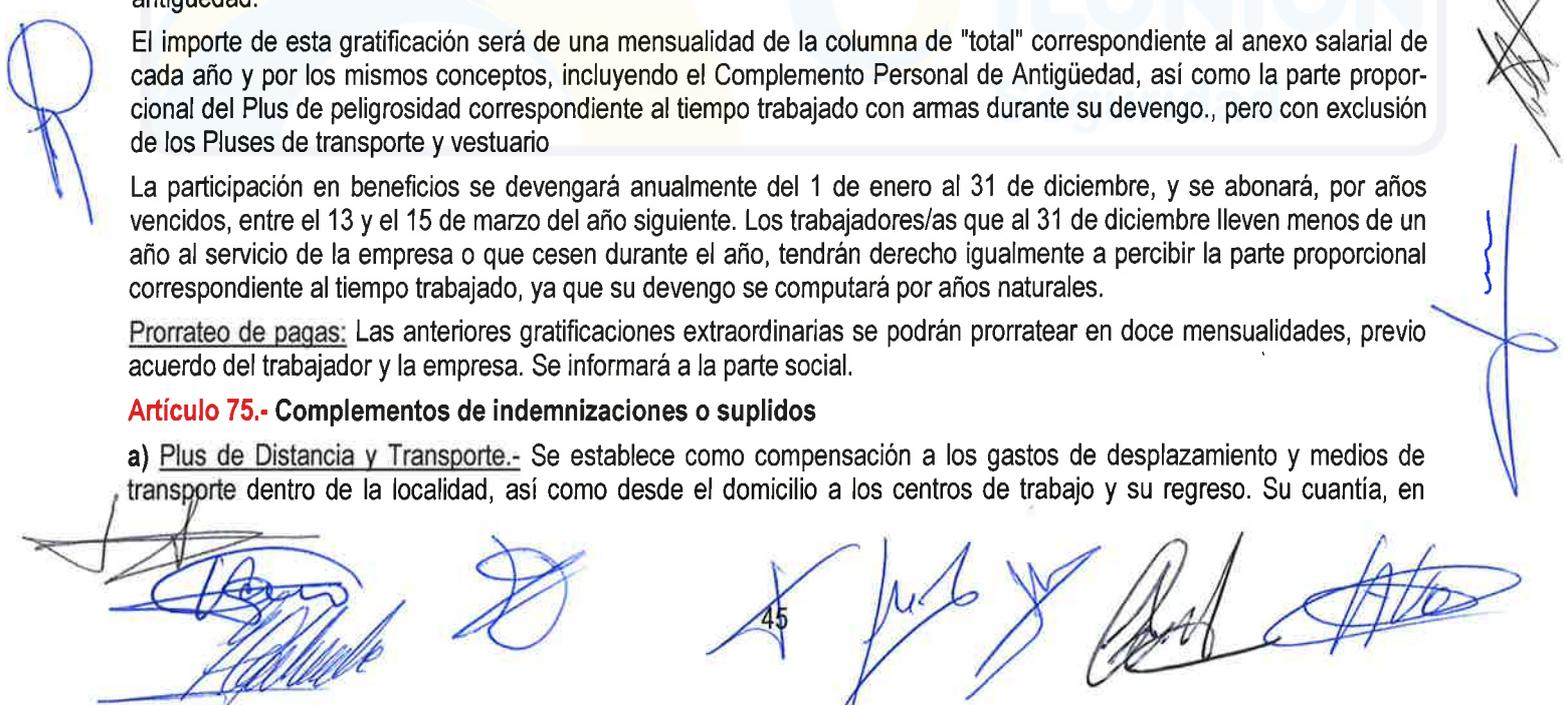
El importe de esta gratificación será de una mensualidad de la columna de "total" correspondiente al anexo salarial de cada año y por los mismos conceptos, incluyendo el Complemento Personal de Antigüedad, así como la parte proporcional del Plus de peligrosidad correspondiente al tiempo trabajado con armas durante su devengo., pero con exclusión de los Pluses de transporte y vestuario

La participación en beneficios se devengará anualmente del 1 de enero al 31 de diciembre, y se abonará, por años vencidos, entre el 13 y el 15 de marzo del año siguiente. Los trabajadores/as que al 31 de diciembre lleven menos de un año al servicio de la empresa o que cesen durante el año, tendrán derecho igualmente a percibir la parte proporcional correspondiente al tiempo trabajado, ya que su devengo se computará por años naturales.

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

Artículo 75.- Complementos de indemnizaciones o suplidos

a) Plus de Distancia y Transporte.- Se establece como compensación a los gastos de desplazamiento y medios de transporte dentro de la localidad, así como desde el domicilio a los centros de trabajo y su regreso. Su cuantía, en



cómputo anual, será de 1.284,36 € en el año 2015 y 1.293,36 € en 2016 y redistribuida en 12 mensualidades. Será la que se establece en la columna correspondiente en el anexo salarial que forma parte de este Convenio.

b) Plus de Mantenimiento de Vestuario.- Se establece como compensación de gastos que obligatoriamente correrán a cargo del trabajador, por limpieza y conservación del vestuario, calzado, correajes y demás prendas que componen su uniformidad, considerándose a estos efectos como indemnización por mantenimiento de vestuario. Su cuantía, según Nivel funcional en cómputo anual y redistribuido en doce mensualidades, se establece en la columna correspondiente en el Anexo Salarial que forma parte de este Convenio.

Artículo 76.- Cuantía de las retribuciones. Las cuantías de retribuciones constan en el anexo salarial.

Artículo 77.- Cumplimiento del Convenio Colectivo de Ilunion Seguridad y promoción del mismo. Se estará a lo dispuesto en el Artículo 74 del Convenio Nacional, publicado el día 18 de septiembre de 2015 en el BOE.

Artículo 78.- Uniformidad. La empresa facilitará cada dos años al personal operativo las siguientes prendas de uniforme: tres camisas de verano, tres camisas de invierno, una corbata, dos chaquetillas, dos pantalones de invierno, tres pantalones de verano y seis pares de calcetines y seis pares de calcetines de media para las mujeres.

Igualmente se facilitará cada año un par de zapatos.

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

Las demás prendas de equipo se renovarán cuando se deterioren.

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

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

Cuando se cause baja en la empresa por cualquier causa, el trabajador estará obligado, en el plazo de 5 días, a devolver las prendas entregadas.

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

Artículo 79.- Premio de vinculación. Los trabajadores/as que acepten la propuesta de la empresa de causar baja voluntaria en la misma, tendrán derecho a un premio de vinculación siempre y cuando cumplan los siguientes requisitos:

Edad	Años 2015 y 2016
60	7.448,91 €
61	6.836,35 €
62	6.456,55 €
63	6.046,75 €

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

Artículo 80.- Jubilación a los 65 años de edad

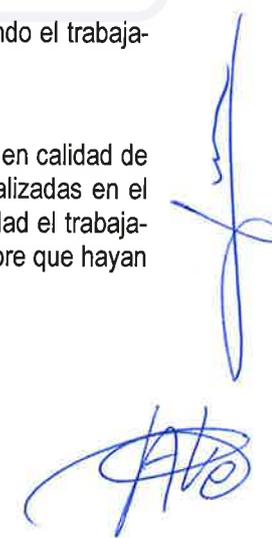
Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 81.- Aplicación de la jubilación parcial y del contrato de relevo

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

Artículo 82.- Asistencia jurídica. La empresa asumirá la asistencia legal a aquellos trabajadores/as que en calidad de acusados o denunciados se vean incurso en procesos penales instruidos por ocasión de acciones realizadas en el cumplimiento de las funciones encomendadas por la empresa, con independencia de que con posterioridad el trabajador cause baja en la misma, todo ello de acuerdo con lo previsto en el artículo 46 apartado e), y ello siempre que hayan comunicado tal situación en los dos días hábiles siguientes a la recepción de la primera comunicación.



Artículo 83.- La empresa que cuente con personal del Grupo V, del artículo 19 (personal de seguridad mecánico - electrónica), si procediese a subcontratar sus servicios con personal ajeno a ella, no podrá, en ningún caso, reducir su plantilla de trabajadores/as 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 84.- Póliza de Responsabilidad Civil. La empresa vendrá obligada a suscribir una Póliza de Seguro de Responsabilidad Civil por importe de al menos 142.725,12 € para los años 2015 y 2016.

Capítulo XVII

Artículo 85.- 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 1º.- Denominación

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

Apartado 2º.- Ámbito

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

Apartado 3º.- Sede del fondo

El domicilio se establece en Madrid, calle Albacete, nº 3, pudiendo establecerse delegaciones en otros puntos de la geografía nacional si así lo acuerda la Comisión Administradora.

Apartado 4º.- Destino del fondo

El Fondo se destinará a las siguientes situaciones:

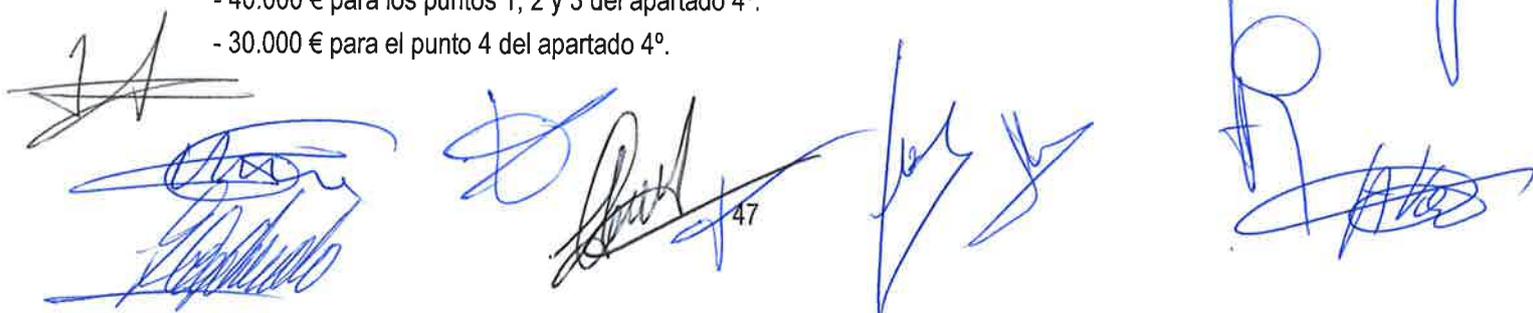
- Ayudas sociales:

- 1.- Circunstancias críticas familiares.
- 2.- Sinistros tales como incendios, robos, inundaciones que causen daños en la vivienda habitual del trabajador. Otras 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 un máximo de 90 € y en caso de gastos oftalmológicos un máximo de 75 € por ayuda.
- 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 los años 2015 y 2016 será de 30.000 €.

Apartado 5º.- Recursos económicos

Los recursos económicos del Fondo estarán constituidos por:

- 1.- Las aportaciones totales que al mismo hace la empresa, será, para el año 2015, de 50.000 €, distribuidos de la siguiente forma:
 - 20.000 € para los puntos 1, 2 y 3 del apartado 4º.
 - 30.000 € para el punto 4 del apartado 4º.
- 2.- Para el año 2016 será de 70.000 € distribuidos de la siguiente forma:
 - 40.000 € para los puntos 1, 2 y 3 del apartado 4º.
 - 30.000 € para el punto 4 del apartado 4º.



Apartado 6º.- 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 7º.- 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 8º.- 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 9º.- 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 10º.- Tramitación

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

Apartado 11º.- Depósito y vigencia

Una vez publicado el texto del convenio en el BOE, los presentes Estatutos serán objeto de depósito en la oficina correspondiente.

Capítulo XIX - Comité Intercentro

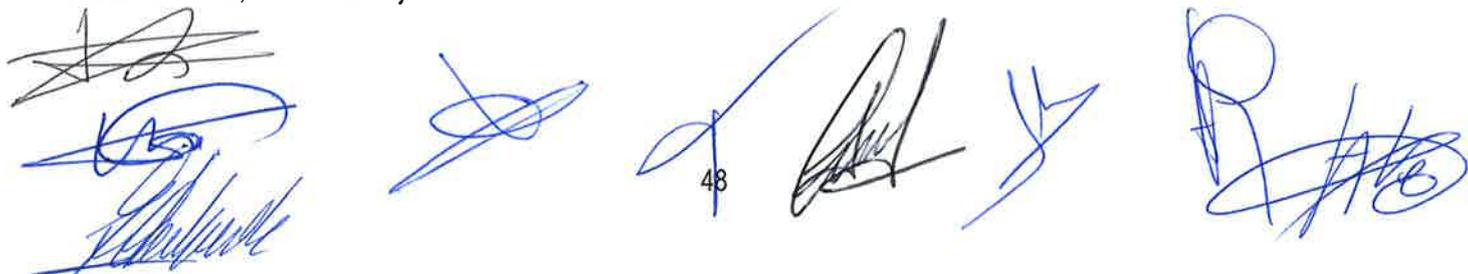
Artículo 86.- Comité Intercentro. El Comité Intercentro fue constituido el diecinueve de diciembre de mil novecientos noventa y dos, según el Art. 63.3 del Estatuto de los Trabajadores y según la L.O.L.S.

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 Art. 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 2015 y 2016 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.

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



Principios

El Comité Intercentro es el órgano colegiado y unitario de representación de los trabajadores/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 Secretaria, 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.

Todo ello sin perjuicio de las competencias y cometidos que en sus respectivos ámbitos establece el Art. 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 aquélla 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.



49

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.

Capítulo XX - Plan de Igualdad

Artículo 87.- Comisión de Igualdad

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

1º 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.

2º Objetivos generales

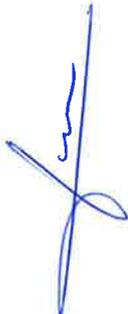
- Introducir el principio de igualdad como objetivo a lograr dentro de la política de la empresa y en particular en la referida a la gestión de Recursos Humanos.
- Consolidar la Igualdad como valor fundamental dentro de nuestra cultura corporativa incluyéndola dentro de la R.S.E.
- Impulsar la puesta 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.

3º 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.



B) De carácter consultivo:

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

C) De carácter formativo:

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

D) De carácter informativo:

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

4º 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.

5º 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.

6º 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.

7º Composición de la Comisión de Igualdad

Parte empresarial:

- Pedro Buesa García. Presidente
- José Velasco Rodríguez

Parte social:

- Mª Paz Rodríguez Gómez. Secretaria
- José Julio Espejo Palacios

Asesores:

- Faustino Díez Rodríguez
- José Luis Santos Vicente

Artículo 88.- 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 1/1995, de 24 de marzo; por el que se aprueba el texto refundido de la ley del Estatuto de los Trabajadores, en materia de procedimientos de prevención y solución de conflictos en estos supuestos.

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

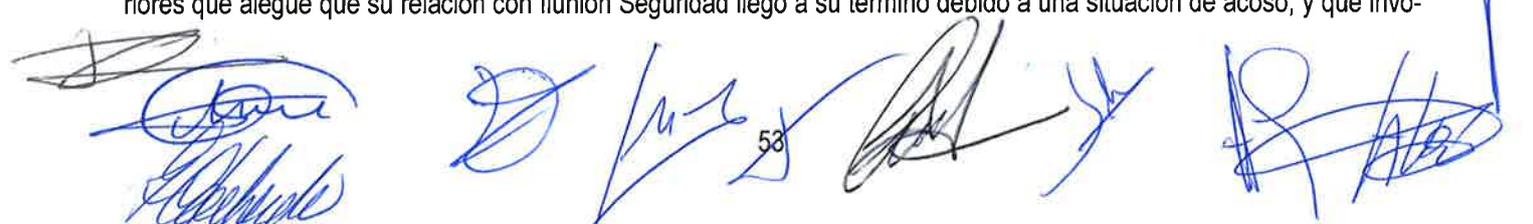
I.5.- Las partes firmantes reconocen el interés de adoptar procedimientos de mediación alternativos para solventar conflictos en materia de acoso, procedimientos que no sustituyen, interrumpen, ni amplían los plazos para las reclamaciones y recursos establecidos en la normativa vigente, quedando suspendidos 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 invo-



que el presente Protocolo en un plazo máximo de un mes desde la fecha en que concluyó dicha relación, salvo los supuestos en los que dicho término sea debido a la llegada de la fecha de finalización del contrato o a cualquier otra de las causas previstas en el momento de la firma del mismo.

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

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

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

b) Abuso de poder, con fijación de objetivos inalcanzables o asignación de tareas imposibles, control desmedido del rendimiento y denegación injustificada del acceso a 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 13 días hábiles desde la formulación de la queja. Si la persona protegida considera que se prolonga innecesariamente o no queda satisfecha con la propuesta de solución alcanzada, podrá acudir a cualquier otra de las posibilidades previstas en este Protocolo.

IV.6.- Celebrada la reunión, los expertos en la materia que hayan sido requeridos para intervenir por parte de la Comisión de Igualdad, deberán remitir 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.

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.

Artículo 89.- Inaplicación de condiciones de trabajo. Se estará a lo dispuesto en el Artículo 82 del Convenio Nacional de Empresas de Seguridad, publicado el día 18 de septiembre de 2015 en el BOE.

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 V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (Sistema Extrajudicial) firmado el 7 de febrero de 2012 (BOE nº 46 de 23 de febrero de 2012), 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 Transitoria Primera

Los Vigilantes de seguridad (antiguos Vigilantes jurados con antigüedad reconocida en nómina anterior a 01/01/94 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 art. 72 a) para el Plus de Peligrosidad.

En caso de que estos trabajadores/as realizasen el servicio con arma, el importe del Plus Funcional de Peligrosidad devengado, de acuerdo con el citado art. 72, 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 art. 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 Transitoria Segunda

Durante el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 30 de junio de 2016, la retribución correspondiente al periodo 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 periodo de referencia por el trabajador por cualquiera de los complementos establecidos en el art. 69.2 del Convenio, según el valor establecido en el art. 72 del Convenio Colectivo (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 seis meses inmediatamente anteriores a aquel en que se inicie el periodo de vacaciones, promedio que, dividido entre los 31 días de vacaciones, será abonado por cada día disfrutado de vacaciones en los términos del art. 67 de este Convenio.

Disposición Final Única

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

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

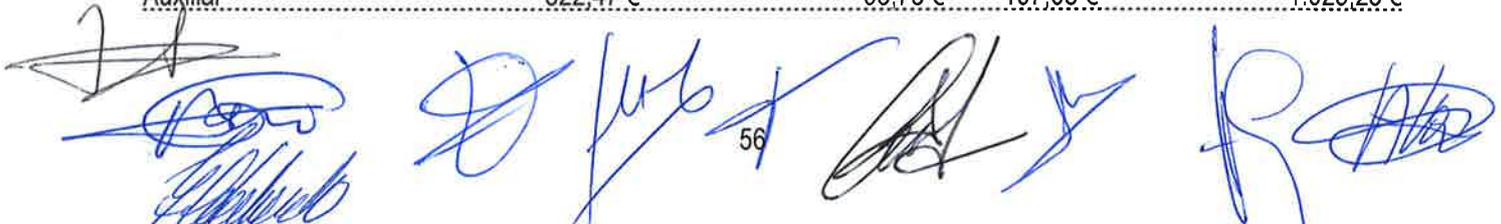
Anexo de salarios y otras retribuciones. Año 2015

	Sal. Base	Peligros.	Pluses		Vest.	Total
			Activ.	Transp.		
Personal Directivo, Titulado y Técnico						
Director General	1.727,72 €			107,03 €		1.834,75 €
Director Comercial	1.559,11 €			107,03 €		1.666,14 €
Director Administrativo	1.559,11 €			107,03 €		1.666,14 €
Director Técnico	1.559,11 €			107,03 €		1.666,14 €
Director de Personal	1.559,11 €			107,03 €		1.666,14 €
Jefe de Personal	1.390,45 €			107,03 €		1.497,48 €
Jefe de Seguridad	1.390,45 €			107,03 €		1.497,48 €
Titulado Superior	1.390,45 €			107,03 €		1.497,48 €
Tit. Med/Téc. Prev. Grado Sup.	1.221,75 €			107,03 €		1.328,78 €
Delegado Provincial-Gerente	1.221,75 €			107,03 €		1.328,78 €

Personal Administrativo

A) Administrativos:

Jefe de Primera	1.178,37 €	43,38 €	107,03 €		1.328,78 €
Jefe de Segunda	1.099,35 €	54,99 €	107,03 €		1.261,37 €
Oficial de Primera	952,36 €	78,29 €	107,03 €		1.137,68 €
Oficial de Segunda	901,61 €	84,06 €	107,03 €		1.092,70 €
Azafata/o	822,47 €	95,73 €	107,03 €		1.025,23 €
Auxiliar	822,47 €	95,73 €	107,03 €		1.025,23 €



Telefonista	703,72 €	113,29 €	107,03 €	924,04 €
-------------	----------	----------	----------	----------

B) Técnicos y especialistas oficina:

Analista	1.390,45 €		107,03 €	1.497,48 €
Programador de Ordenador	1.221,75 €		107,03 €	1.328,78 €
Oper./Grab. Ordenador	952,76 €	77,89 €	107,03 €	1.137,68 €
Técnico de Formación	1.097,15 €	57,19 €	107,03 €	1.261,37 €
Delineante Proyectista	1.097,15 €	57,19 €	107,03 €	1.261,37 €
Delineante	952,76 €	77,89 €	107,03 €	1.137,68 €

C) Comerciales:

Jefe de Ventas	1.176,44 €	45,31 €	107,03 €	1.328,78 €
Técnico Comercial	1.097,15 €	57,19 €	107,03 €	1.261,37 €
Vendedor	978,06 €	75,06 €	107,03 €	1.160,15 €

Mandos intermedios

Jefe de Vigilancia	1.217,53 €	10,05 €	107,03 €	1.334,61 €
Jefe de Servicios	1.217,53 €	10,05 €	107,03 €	1.334,61 €
Inspector	1.155,20 €	23,14 €	107,03 €	1.285,37 €
Coordinador de servicios	1.155,20 €	23,14 €	107,03 €	1.285,37 €
Supervisor CRA	1.113,09 €	10,05 €	107,03 €	1.230,17 €

Personal Operativo

A) Habilitado

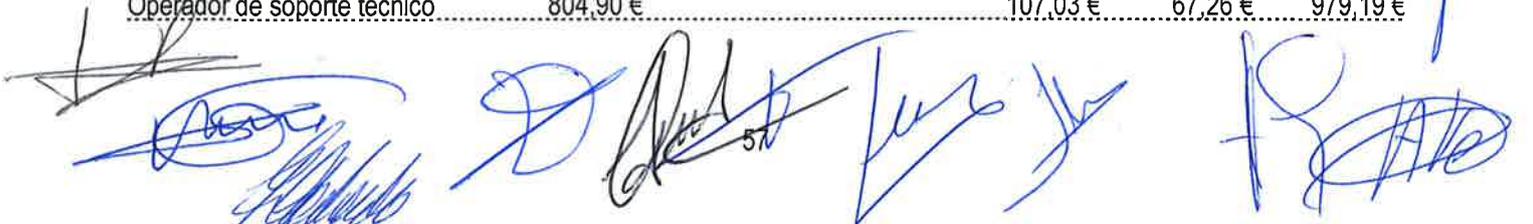
V.S. Trans. Explos.-Cond.	998,45 €	148,79 €	118,40 €	107,03 €	58,11 €	1.430,78 €
V.S. Trans. Explosivos	953,55 €	148,79 €	118,40 €	107,03 €	58,11 €	1.385,88 €
Vigilante de Explosivos	901,93 €	163,53 €	31,20 €	107,03 €	60,01 €	1.263,70 €
Vigilante de Seguridad	901,93 €	18,71 €		107,03 €	63,87 €	1.091,54 €
Guarda Particular Campo	901,93 €	156,21 €		107,03 €	63,87 €	1.229,04 €
Escolta	901,93 €	137,59 €		107,03 €	63,87 €	1.210,42 €

B) No habilitado

Operador CR Alarmas	717,53 €			107,03 €	34,88 €	859,44 €
Jefe de Sala	704,90 €		220,13 €	107,03 €	63,87 €	1.095,92 €
Jefe de Turno	704,90 €		166,87 €	107,03 €	63,87 €	1.042,68 €

Personal de Seguridad Mecánico-Electrónica

Encargado	1.239,23 €			107,03 €	27,40 €	1.373,66 €
Ayudante de Encargado	740,56 €			107,03 €	68,89 €	916,28 €
Revisor de Sistemas	964,27 €			107,03 €	46,42 €	1.117,72 €
Oficial de Primera	1.161,78 €			107,03 €	29,12 €	1.297,93 €
Oficial de Segunda	1.038,17 €			107,03 €	37,03 €	1.182,23 €
Oficial de Tercera	915,64 €			107,03 €	57,53 €	1.080,20 €
Especialista	740,56 €			107,03 €	68,69 €	916,28 €
Operador de soporte técnico	804,90 €			107,03 €	67,26 €	979,19 €



Personal de Oficios Varios

Oficial de Primera	1.007,05 €	47,80 €	107,03 €	1.161,88 €
Oficial de Segunda	818,86 €	65,62 €	107,03 €	991,51 €
Ayudante	698,91 €	84,34 €	107,03 €	890,30 €
Peón	698,91 €	16,88 €	107,03 €	822,82 €

Personal Subalterno

Conductor	834,43 €	142,18 €	107,03 €	63,52 €	1.147,16 €
Ordenanza	760,70 €	5,80 €	107,03 €		873,53 €
Almacenero	760,70 €	5,80 €	107,03 €		873,53 €

Anexo de Salarios y otras Retribuciones enero a junio año 2016

	Sal. Base	Peligros.	Pluses			Total
			Activ.	Transp.	Vest.	

Personal Directivo, Titulado y Técnico

Director General	1.739,81 €			107,78 €		1.847,59 €
Director Comercial	1.570,02 €			107,78 €		1.677,80 €
Director Administrativo	1.570,02 €			107,78 €		1.677,80 €
Director Técnico	1.570,02 €			107,78 €		1.677,80 €
Director de Personal	1.570,02 €			107,78 €		1.677,80 €
Jefe de Personal	1.400,18 €			107,78 €		1.507,96 €
Jefe de Seguridad	1.400,18 €			107,78 €		1.507,96 €
Titulado Superior	1.400,18 €			107,78 €		1.507,96 €
Tit. Med/Téc. Prev. Grado Sup.	1.230,30 €			107,78 €		1.338,08 €
Delegado Provincial-Gerente	1.230,30 €			107,78 €		1.338,08 €

Personal Administrativo

A) Administrativos:

Jefe de Primera	1.186,62 €	43,68 €	107,78 €		1.338,08 €
Jefe de Segunda	1.107,05 €	55,37 €	107,78 €		1.270,20 €
Oficial de Primera	959,03 €	78,83 €	107,78 €		1.145,64 €
Oficial de Segunda	907,92 €	84,65 €	107,78 €		1.100,35 €
Azafata/o	828,23 €	96,40 €	107,78 €		1.032,41 €
Auxiliar	828,23 €	96,40 €	107,78 €		1.032,41 €
Telefonista	708,65 €	114,08 €	107,78 €		930,51 €

B) Técnicos y especialistas oficina:

Analista	1.400,18 €		107,78 €		1.507,96 €
Programador de Ordenador	1.230,30 €		107,78 €		1.338,08 €
Oper./Grab. Ordenador	959,43 €	78,43 €	107,78 €		1.145,64 €
Técnico de Formación	1.104,83 €	57,59 €	107,78 €		1.270,20 €
Delineante Proyectista	1.104,83 €	57,59 €	107,78 €		1.270,20 €

Anexo de Salarios y Otras retribuciones julio a diciembre de 2016

	Sal. Base	Peligros.	Pluses		Vest.	Total
			Activ.	Transp.		
Personal Directivo, Titulado y Técnico						
Director General	1.772,05 €			107,78 €		1.879,83 €
Director Comercial	1.599,26 €			107,78 €		1.707,04 €
Director Administrativo	1.599,26 €			107,78 €		1.707,04 €
Director Técnico	1.599,26 €			107,78 €		1.704,04 €
Director de Personal	1.599,26 €			107,78 €		1.704,04 €
Jefe de Personal	1.426,42 €			107,78 €		1.534,20 €
Jefe de Seguridad	1.426,42 €			107,78 €		1.534,20 €
Titulado Superior	1.426,42 €			107,78 €		1.534,20 €
Tit. Med/Téc. Prev. Grado Sup.	1.253,55 €			107,78 €		1.361,33 €
Delegado Provincial-Gerente	1.253,55 €			107,78 €		1.361,33 €
Personal Administrativo						
A) Administrativos:						
Jefe de Primera	1.186,62 €		66,93 €	107,78 €		1.361,33 €
Jefe de Segunda	1.107,05 €		77,42 €	107,78 €		1.292,25 €
Oficial de Primera	959,03 €		98,68 €	107,78 €		1.165,49 €
Oficial de Segunda	907,92 €		103,70 €	107,78 €		1.119,40 €
Azafata/o	828,22 €		114,25 €	107,78 €		1.050,26 €
Auxiliar	828,23 €		114,25 €	107,78 €		1.050,26 €
Telefonista	708,65 €		130,13 €	107,78 €		946,56 €
B) Técnicos y especialistas oficina:						
Analista	1.426,42 €			107,78 €		1.534,20 €
Programador de Ordenador	1.253,55 €			107,78 €		1.361,33 €
Oper./Grab. Ordenador	959,43 €		98,28 €	107,78 €		1.165,49 €
Técnico de Formación	1.104,83 €		79,64 €	107,78 €		1.292,25 €
Delineante Proyectista	1.104,83 €		79,64 €	107,78 €		1.292,25 €
Delineante	959,43 €		98,28 €	107,78 €		1.165,49 €
C) Comerciales:						
Jefe de Ventas	1.184,68 €		68,87 €	107,78 €		1.361,33 €
Técnico Comercial	1.104,83 €		79,64 €	107,78 €		1.292,25 €
Vendedor	984,91 €		95,83 €	107,78 €		1.188,52 €
Mandos intermedios						
Jefe de Vigilancia	1.249,40 €		10,12 €	107,78 €		1.367,30 €
Jefe de Servicios	1.249,40 €		10,12 €	107,78 €		1.367,30 €
Inspector	1.185,76 €		23,30 €	107,78 €		1.316,84 €
Coordinador de servicios	1.185,76 €		23,30 €	107,78 €		1.316,84 €



Supervisor CRA	1.142,37 €	10,12 €	107,78 €	1.260,27 €
Personal Operativo				
A) Habilitado				
V.S. Trans. Explos.-Cond.	1.005,44 €	149,83 €	119,23 €	1.274,50 €
V.S. Trans. Explosivos	960,22 €	149,83 €	119,23 €	1.229,28 €
Vigilante de Explosivos	908,24 €	164,68 €	31,42 €	1.104,34 €
Vigilante de Seguridad	908,24 €	18,84 €	107,78 €	1.134,86 €
Guarda Particular Campo	908,24 €	157,30 €	107,78 €	1.173,32 €
Escolta	908,24 €	138,55 €	107,78 €	1.154,57 €
B) No habilitado				
Operador CR Alarmas	722,55 €		107,78 €	830,33 €
Jefe de Turno	709,84 €	168,03 €	107,78 €	985,65 €
Personal de Seguridad Mecánico-Electrónica				
Encargado	1.247,90 €		107,78 €	1.355,68 €
Ayudante de Encargado	745,74 €		107,78 €	853,52 €
Revisor de Sistemas	971,02 €		107,78 €	1.078,80 €
Oficial de Primera	1.169,91 €		107,78 €	1.277,69 €
Oficial de Segunda	1.045,44 €		107,78 €	1.153,22 €
Oficial de Tercera	922,05 €		107,78 €	1.029,83 €
Especialista	745,74 €		107,78 €	853,52 €
Operador de soporte técnico	810,53 €		107,78 €	918,31 €
Personal de Oficios Varios				
Oficial de Primera	1.014,10 €	68,41 €	107,78 €	1.190,29 €
Oficial de Segunda	824,59 €	83,33 €	107,78 €	1.015,70 €
Ayudante	703,80 €	100,40 €	107,78 €	911,98 €
Peón	703,80 €	31,25 €	107,78 €	842,83 €
Personal Subalterno				
Conductor	840,27 €	143,18 €	107,78 €	1.091,23 €
Ordenanza	766,02 €	20,99 €	107,78 €	894,79 €
Almacenero	766,02 €	20,99 €	107,78 €	894,79 €

