PROPUESTAS TEXTO CONVENIO COLECTIVO: 5 de octubre de 2022

Artículo 12. Contratos de trabajo

1. Los contratos de trabajo serán de carácter indefinido o fijo-discontinuo, salvo las modalidades contractuales temporales establecidas en la legislación común, a las que se aplicarán las disposiciones específicas contenidas en los apartados 2 y 3 del presente artículo.

2. Contrato de trabajo de duración determinada por circunstancias de la producción.

A efectos de lo previsto legalmente se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones que generen un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, producidas por, entre otras, (i) encargos efectuados a las empresas por sus clientes, que no estuvieran previstos en el momento de la formalización del correspondiente contrato mercantil o administrativo , tengan una duración inferior a 12 meses y no sean de carácter periódico, ii) encargos extraordinarios de carácter no periódico, tales como los realizados para ferias, concursos, exposiciones, eventos o situaciones y servicios de análoga naturaleza.

El contrato de trabajo por circunstancias de la producción vinculado a este supuesto, podrá tener una duración máxima de 12 meses. En caso de que se concierte por un plazo inferior a 12 meses, podrá ser prorrogado mediante acuerdo de las partes siempre y cuando el encargo que constituye la causa del mismo siga ejecutándose, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicho límite máximo.

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

3. Contrato de sustitución.

Podrán celebrarse contratos de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo (ausencia por incapacidad temporal, supuestos de excedencia forzosa o especiales de los artículos 63 y 64 de este Convenio, contratos de relevo, cumplimiento de sanciones, etc.) siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución. En tal supuesto, la prestación de servicios podrá iniciarse y/o finalizarse antes y/o después de que se produzca la ausencia/reincorporación de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante el plazo establecido legalmente.

4. Contrato fijo discontinuo

1.- El contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para

alternativasindical
Hablamos con hechos

el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

Se podrán utilizar, entre otras circunstancias, y sin perjuicio de la utilización del resto de modalidades contractuales vigentes en cada momento, para la cobertura de los periodos vacacionales anuales, en las fechas establecidas, así como periodos de descanso o compensación de jornada.

Igualmente podrán realizarse llamamientos de las personas contratadas bajo esta modalidad contractual, para sustituir a personas con reserva de puesto de trabajo y para necesidades circunstanciales de la producción.

El contrato fijo-discontinuo podrá también concertarse para el desarrollo de trabajos consistentes en la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contratas mercantiles o administrativas estables que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa.

Habida cuenta de las peculiaridades de la actividad del sector es posible la celebración a tiempo parcial de los contratos fijos-discontinuos.

A los contratos fijos discontinuos les resulta de aplicación las siguientes previsiones específicas:

a) El contrato de trabajo fijo-discontinuo se deberá formalizar necesariamente por escrito y deberá reflejar los elementos esenciales de la actividad laboral: categoría, lugar de prestación de servicios y la forma de comunicación del llamamiento. La jornada y la distribución horaria deberá fijarse en el contrato, si bien, dicha distribución horaria podría concretarse en el momento del llamamiento por la entrega al trabajador/a y a la representación unitaria o sindical de la plantilla de turnos a realizar, haciendo mención de ello en el propio texto del contrato.

b) Las partes acuerdan que el llamamiento del personal fijo-discontinuo se realizará conforme a las reglas previstas en las letras siguientes de este artículo. La persona trabajadora deberá ser llamada cada vez que la actividad para la que ha sido contratado lo requiera, debiéndose efectuar el llamamiento gradualmente en función de las necesidades de la empresa y del volumen de trabajo a desarrollar en cada momento. Sin perjuicio de ello podrán alcanzarse acuerdos en cada empresa o delegación provincial de la misma que establezcan otro orden de llamamiento, en cuyo caso habrá de informarse a la persona trabajadora de la existencia de los mismos y de su contenido con ocasión de su contratación.

El llamamiento para todas las personas trabajadoras sujetas a contratos fijos-discontinuos se efectuará teniendo en cuenta el nivel funcional, por orden de mayor antigüedad en la empresa. En el caso de que dos o más personas trabajadoras cumpliesen los anteriores criterios, según el orden en el que se indican, y se produjese igualdad en todos ellos, corresponderá a la empresa determinar a qué persona o personas trabajadoras se les efectúa el llamamiento.

En los supuestos en los que la contratación fija-discontinua se justifique por la celebración de contratas, subcontratas o con motivo de concesiones administrativas, los citados periodos de inactividad solo podrán producirse como plazos de espera de recolocación entre subcontrataciones.

El plazo máximo de inactividad entre subcontratas será de seis meses. Una vez cumplido dicho plazo, la empresa adoptará las medidas coyunturales o definitivas que procedan, en los términos vigentes en cada momento.

El llamamiento se efectuará con una antelación mínima de cinco días, por burofax, correo certificado con acuse de recibo, o por cualquier otro medio que acredite que la notificación se ha realizado con suficientes garantías. Éste deberá indicar la fecha de incorporación al puesto de trabajo y se enviará al domicilio u otro medio de comunicación que la persona trabajadora haya comunicado a la empresa, siendo aquélla la única responsable de informar a la empresa de cualquier cambio en los datos de contacto para el envío de la citada comunicación.

En el supuesto de que una vez producido en tiempo y forma el llamamiento la persona trabajadora ésta no se incorporase a su puesto de trabajo, se entenderá que causa baja en la empresa por dimisión voluntaria, quedando extinguido su contrato de trabajo y, consecuentemente, su relación laboral con la empresa.

5. Contrato formativo

El contrato formativo se regirá por lo dispuesto en el art. 11 del Estatuto de los Trabajadores. La retribución en los contratos formativos cuyo objeto sea la formación en alternancia con el trabajo retribuido por cuenta ajena será del 60% el primer año y del 75% el segundo año, respecto de la fijada en convenio para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo. En el caso de los contratos formativos cuyo objeto sea el desempeño de una actividad laboral destinada a adquirir una práctica profesional adecuada a los correspondientes niveles de estudio, la retribución será del 80% respecto de la fijada en convenio para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo. En ninguna de las dos modalidades la retribución resultante podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Articulo 31. Personal de mandos intermedios. Nueva letra i)

Coordinador de Departamento. - Es la persona trabajadora que, en dependencia directa del Jefe de Turno y siguiente las instrucciones de sus superiores, coordina y planifica una unidad o sección operativa autónoma.

Artículo 32. Personal Operativo.

A) Habilitado.

A.1.- Personal operativo habilitado adscrito a servicios de transporte de fondos:

La tripulación de cada Vehículo Blindado está compuesta por un Vigilante de Seguridad de Transporte-Conductor y dos Vigilantes de Seguridad de Transporte. Los Vigilantes de Seguridad, que esporádicamente, realicen funciones de Vigilante de Transporte o de Vigilante Conductor, percibirán las mismas retribuciones que los que ostentan tales niveles funcionales, durante el tiempo que presten dichos servicios de transporte.

a) Vigilante de Seguridad de Transporte-Conductor.- Es el Vigilante de Seguridad que, estando en posesión de los adecuados permisos y licencias para realizar la actividad, y poseyendo los conocimientos mecánicos elementales en vehículos de conducir, efectuará las siguientes funciones:

1) Conduce vehículos blindados.

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

3) Da, si se le exige, parte diario y por escrito del trayecto efectuado, incidencias del tráfico o paradas y del estado del vehículo.

4) Comprobará los niveles de mantenimiento del vehículo y el estado de los neumáticos, dando parte de las incidencias al Jefe de Tráfico o de Turno, según corresponda.

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

Al ostentar el nivel funcional de Vigilante de Seguridad, realizará las tareas propias del mismo, en la medida que sean compatibles con la conducción del vehículo blindado, pero especialmente mientras se realiza la parada de carga y descarga

b) Vigilante de Seguridad de Transporte.- Es el Vigilante que, estando en posesión de los permisos y licencias exigidos para el desempeño de la actividad, desarrolla su labor de protección, custodia y transporte en el servicio de logística de seguridad de bienes y valores, desarrollando las siguientes funciones:

1) Se hace responsable, a nivel de facturación, de los valores transportados desde el momento en que la mercancía le fuere asignada.

2). Realiza la labor de carga y descarga de los fondos, valores y mercancía transportada, así como la entrega y recogida de cambio de las máquinas ingresadoras y automatismos de efectivo.

3). La reposición, carga y descarga de los cajeros automáticos, así como las actividades complementarias que son necesarias e inherentes para completar y perfeccionar la actividad de la carga de los citados cajeros automáticos, como puede ser el verificar que una vez dispuesto el efectivo, se compruebe la operatividad del funcionamientos del propio cajero o evaluar, y en su caso, solventar pequeñas incidencias en la funcionalidad del dispositivo, que en ningún caso requieran de conocimientos especiales o del empleo de medios técnicos.

4) colabora con el Vigilante de Seguridad Conductor en las tareas de mantenimiento y limpieza del vehículo dentro de su jornada laboral.

5) Aquellas otras funciones complementarias a las que hace referencia el plus de actividad de transporte de fondos.

La carga y descarga se realizará de forma que los Vigilantes tengan, en todo momento la libertad de movimiento necesaria para utilizar el arma reglamentaria.

El peso que deberá soportar de una sola vez no excederá de 15 kilogramos.

B) No habilitado. – Contador-Pagador.

a) Contador-Pagador.- Es la persona trabajadora, cuya función fundamental consiste en el control, recepción, preparación, revisión y distribución de las remesas de valores, depósitos y efectivo, así como, en los casos precisos, de la verificación de los contenidos siguiendo en todos

los casos los procedimientos e instrucciones marcadas a tal efecto por su inmediato superior desarrollando las siguientes funciones, para las que previamente habrá sido formado específicamente, en caso de ser necesario.

1) Realizar el conteo de las remesas asignadas aplicando la normativa de seguridad y procedimientos.

2) Preparación de remesas para los servicios programados de entrega por ruta.

3) Gestión, recepción y entregas de remesas (contenedores, sacas, bolsas…y cualquier otro material auxiliar inherente al servicio a prestar)

4) Gestión, mantenimiento y control sobre los materiales, herramientas y maquinarias asignadas para el desempeño y realización de los servicios.

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

Si fuera Vigilante de Seguridad desempeñará, además, las tareas propias de su nivel funcional, pudiendo serle encomendada la dirección de las tareas de carga y descarga del vehículo blindado.

Artículo 37. Escalafones, Ascensos, Provisión de Vacantes y Plantillas. (supresión del texto del Convenio Colectivo)

Artículo 51. Compensaciones en los supuestos de incapacidad temporal.

Letra b). Primer párrafo. Modificación de los apartados b.2) y b.4) en los siguientes términos:

b.2) Del día 4 al 20, hasta el 60% de la base de cotización.

b.4) Del 41 al 60, hasta el 100% de la base de cotización.

Artículo 52. Jornada de trabajo. Número 5. Cómputo de jornada en transporte de fondos y manipulado de efectivo.

Las jornadas de trabajo o calendario laboral para el Transporte de Fondos y manipulado se fijarán anualmente y con un mes de antelación al inicio del nuevo año. El calendario laboral se pactará entre la representación de los trabajadores y la empresa, atendiendo a las características especiales de cada delegación donde constarán los días laborables y festivos de cada Comunidad.

Habida cuenta de los cambios producidos en los clientes respecto de los cuales se presta servicios y sin perjuicio de que en las diferentes delegaciones se puedan acordar otros criterios diferentes el régimen de jornada será el siguiente:

Las personas trabajadoras deberán prestar servicios los días fijados en su calendario, garantizándoseles mensualmente el cómputo garantizado de 144 horas (parte baja de la horquilla), siendo en todo caso de aplicación lo dispuesto en el párrafo segundo del número 1 del art. 52 del presente convenio, y teniendo garantizada anualmente la jornada anual prevista

de 1.782 horas. A las personas trabajadoras a tiempo parcial las jornadas mensual y anual garantizadas se les calcularán de forma proporcional a su jornada contratada.

Cada trabajador recibirá copia de su calendario anual.

Nueva Disposición Adicional Sexta. Cláusula de garantía.

Dadas las excepcionales circunstancias de índole económico en las que se enmarca el periodo del proceso de negociación del presente Convenio Colectivo, las partes consideran procedente introducir una cláusula que relacionase el incremento salarial que se experimente en el periodo de vigencia con el incremento del IPC en dicho periodo. Se establece una cláusula de garantía salarial para que, en el supuesto de que el incremento porcentual que experimente el Índice de Precios al Consumo entre los meses de enero de 2023 y diciembre de 2026 fuese superior al incremento de la remuneración salarial del Anexo salarial y de otras retribuciones vigentes en 2026, en comparación con el vigente en 2022, la Comisión Paritaria incrementará, con efectos de 1 de enero de 2027, los salarios contenidos en el Anexo Salarial y de otras retribuciones fijados para el año 2026 en el convenio colectivo en el diferencial existente entre ambas magnitudes, siempre con un máximo del 1%. Esta actualización no tendrá efectos retroactivos, constituyendo las remuneraciones de partida del año 2027.

alternativasindical

alternativasindical
Hablamos con hechos