

Convenio estatal das empresas de seguridade 2009-2012



SERVIZOS

www.cigservizos.org



SERVIZOS

www.cigservizos.org

Convenio estatal das empresas de seguridade



EDITA

Federación de Servizos

Confederación Intersindical Galega

Rúa Miguel Ferro Caaveiro, 10

15.707 - Compostela

Tel. 981583200.

ÍNDICE

- Limiar	7
- Capítulo I.- Obxecto e ámbito	
Artigo 1.- Ámbito de aplicación	13
Artigo 2.- Ámbito territorial	13
Artigo 3.- Ámbito funcional	13
Artigo 4.- Ámbito temporal	14
Artigo 5.- Denuncia	14
Artigo 6.- Ámbito persoal	14
Artigo 6 (bis).- Principio de Igualdade	14
Artigo 7.- Unidade de convenio e vinculación á totalidade	15
Artigo 8.- Compensación, absorción e garantía "ad personam"	15
Artigo 9.- Comisión Paritaria	15
- Capítulo II.- Organización do traballo	
Artigo 10.- Principios xerais	16
Artigo 11.- Normas	17
- Capítulo III.- Prestación do traballo	
Artigo 12.- Formación	18
Artigo 13.- Confidencialidade profesional	18
Artigo 14.- Subrogación de servizos	19
- Capítulo IV.- Clasificación profesional	
Artigo 15.- Contratación temporal	24
Artigo 16.- Contratos indefinidos	25
Artigo 17.- Normas xerais	26
Artigo 18.- Clasificación xeral	26
Artigo 19.- Persoal directivo, titulado e técnico	29
Artigo 20.- Persoal administrativo	30
Artigo 21.- Persoal de mandos intermedios	33
Artigo 22.- Persoal operativo	35
Artigo 23.- Persoal de seguridade mecánico-electrónica	39
Artigo 24.- Persoal de oficios varios	40
Artigo 25.- Persoal subalterno	41
- Capítulo V.- Ingresos	
Artigo 26.- Normas xerais	41
Artigo 27.- Condicións de ingreso	41
Artigo 28.- Contratos	42
Artigo 29.- Período de proba	42
Artigo 30.- Recoñecemento médico	42
- Capítulo VI.- Ascensos, provisión de vacantes, persoais e escalafóns	
Artigo 31.- Ascensos e provisión de vacantes	43
Artigo 32.- Política de estabilidade no emprego	44
Artigo 33.- Escalafóns	45
Artigo 34.- Asignación de categoría aos postos de traballo	45
- Capítulo VII.- Lugar de traballo, traslados e cambios de posto	
Artigo 35.- Lugar de traballo	46
Artigo 36.- Desprazamentos	47
Artigo 37.- Importe das axudas de custo	47
Artigo 38.- Traslados	48
- Capítulo VIII.- Traballos de superior e inferior categoría	
Artigo 39.- Mobilidade funcional	49
- Capítulo IX.- Causas de extinción do contrato de traballo	
Artigo 40.- Remate da relación de traballo	50

- Capítulo X.- Xornadas de traballo, descanso e vacacións	
Artigo 41.- Xornada de traballo	51
Artigo 42.- Horas extraordinarias	53
Artigo 43.- Modificación de horario	53
Artigo 44.- Descanso anual compensatorio	53
Artigo 45.- Vacacións	54
- Capítulo XI.- Licenzas e excedencias	
Artigo 46.- Licenzas	54
Artigo 47.- Licenzas sindicais	56
Artigo 48.- Excedencia voluntaria	56
Artigo 49.- Excedencia especial	57
Artigo 50.- Permisos sen soldo	58
- Capítulo XII.- Seguridade e saúde	
Artigo 51.- Seguridade e saúde no traballo	59
- Capítulo XIII.- Faltas e sancións	
Artigo 52.- Faltas do persoal	61
Artigo 53.- Son faltas leves	61
Artigo 54.- Son faltas graves	62
Artigo 55.- Son faltas moi graves	63
Artigo 56.- Sancións	65
Artigo 57.- Prescrición	66
Artigo 58.- Abuso de autoridade	66
- Capítulo XIV.- Premios	
Artigo 59.- Premios	66
- Capítulo XV.- Prestacións sociais	
Artigo 60.- Seguro colectivo de accidentes	68
Artigo 61.- Axudas a fillos e cónxuxe minusválidos	68
Artigo 62.- Compensacións nos supostos de incapacidade temporal	69
- Capítulo XVI.- Dereitos sindicais	
Artigo 63.- Licenzas de representantes dos traballadores	70
- Capítulo XVII.- Retribucións	
Artigo 64.- Disposición xeral	72
Artigo 65.- Anticipos	72
Artigo 66.- Estrutura salarial e outras retribucións	72
Artigo 67.- Soldo base	73
Artigo 68.- Complemento persoal de antigüidade	74
Artigo 69.- Complementos do posto de traballo	84
Artigo 70.- Complementos de cantidade ou calidade de traballo, Horas extraordinarias	94
Artigo 71.- Complemento de vencemento superior ao mes	94
Artigo 72.- Indemnizacións ou suplidos	95
Artigo 73.- Contía das retribucións	96
Artigo 74.- Cumprimento do convenio colectivo e promoción do mesmo	96
Artigo 75.- Uniformidade	98
Artigo 76.- Premio de vinculación	98
Artigo 77.- Xubilación anticipada	99
Artigo 77 bis.- Xubilación aos 65 anos	99
Artigo 78.- Aplicación da xubilación parcial e do contrato de substitución	100
Artigo 79.- Asistencia xurídica	100
Artigo 80.- Persoal de Seguridade Mecánico-Electrónica	100
Artigo 81.- Póliza de responsabilidade civil	101
Artigo 82.- Concorrenza de convenios	101
Artigo 83.- Inaplicación de táboas salariais	102
- Disposicións adicionais	104
- Salarios e outras retribucións	107
- Información adicional	115

LIMIAR

LIMIAR

Logo de dous anos, UGT e USO asinaron este convenio que lesiona gravemente os dereitos dos traballadores e traballadoras. Foron dous anos de teatro, nunha pretendida mesa de negociación, na que a CIG nada puido negociar a pesar de ser o único sindicato que presentou unha plataforma de convenio. Os sindicatos estatais non se preocuparon máis que de non incomodar a unha patronal, que agochándose nunha crise inexistente no sector, conseguiu abocar a miles de traballadores a unha grave perda acumulada de poder adquisitivo. Isto que para algúns parece carecer de importancia, á CIG parécelle transcendental e así o puxemos de manifesto na mesa de negociación, para que se tivera en conta que con este convenio perdemos o IPC real dos anos 2008 (1,4%) e 2009 (0,8%). Igualmente, no 2010, o Goberno do Estado español subiu o IRPF en 400 euros, o que representa exactamente un 2,57% sobre o salario dun Vixilante de Seguridade en cómputo anual. Asemade, a suba do 2% no IVE en todos os produtos de consumo a partires de xullo do 2010, fai que o total acumulado de perda salarial real e directa sexa desde o 2009 dun 6,77%. É dicir, **desde o ano 2009, temos de perda de poder adquisitivo 87 euros mensuais e 1051,5 euros anuais**, que non recuperaremos con este convenio.

Para isto non era necesario agardar dous anos e aínda por riba asinan un convenio inferior a propostas realizadas pola patronal con anterioridade. E namentres as empresas seguiron actualizando os prezos aos clientes e continúan a manter as súas marxes de beneficio.

A negociación deste convenio estatal de seguridade privada foi inexistente en todo momento, no seu lugar existiu imposición da Patronal, e incapacidade sindical absoluta por parte dos sindicatos estatais, unidades sindicais ficticias, (primeiro con uns despois con outros), folgas fantasmas, presións ridículas e totalmente ineficaces. Os sindicatos estatais demostraron sobradamente (dous anos foi tempo dabondo) que non tiveron capacidade para forzar unha negociación seria, ga-

rantindo, polo menos o mantemento do poder adquisitivo. Non falemos xa da súa capacidade para negociar ese “convenio digno” do que tanto levan a falar, nin a tiveron nin a terán nun futuro próximo, xa que son re-féns das súas obras e feitos. A **CIG**, a nivel estatal, é certo, tampouco ten capacidade para darlle saída ó problema do sector.

Pero, ó contrario que os outros sindicatos, a **CIG** si ten unha alternativa e a leva propoñendo dende fai tempo, para rematar con este esperpento estatal en que estes converteron o noso convenio. Esta alternativa pasa, non nos cabe ningunha dúbida, por conseguir un convenio en outro ámbito. A nosa alternativa:

CONVENIO GALEGO DE SEGURIDADE PRIVADA

Dende a **CIG** apostamos por un convenio galego, pero precisamos ter unha maior representatividade no sector. Todos precisamos do convenio, pero ¿que convenio vos están a ofrecer os demais sindicatos?, ¿o convenio que siga impondo a patronal?, ¿canto tempo precisan para darse conta que a única saída e negociar un convenio de ámbito galego?, ¿por qué non queren negociar un convenio galego?, ¿por qué é a **CIG** o único sindicato que se mobiliza neste sentido?.

A mobilización é o único camiño, isto non para aquí. Pero non para favorecer uns intereses que van en contra do propio sector, que outros din estar defendendo, que amparándose na crise económica e para seguir aumentando a perda de poder adquisitivo, asinan convenios como este. ¿Que diferenza hai entre estes argumentos e os da patronal?.

Imos continuar mobilizándonos, pero queremos que sexa con todos vós do noso lado, traballadores/as galegos/as loitando por un **CONVENIO GALEGO**. Loitando polos nosos intereses. O convenio galego é un obxectivo que está ó alcance de todos, si somos todos os que empuiramos xuntos cara unha realidade que non pase por agardar que outros, noutro lugar, simulen facer un traballo que non da froito algún.

O convenio estatal e os que o defenden xa teñen demostrado o seu fracaso. A negociación a nivel estatal demostrou ser un fraude, e non queremos que iso se repita. No futuro nada mais se vai mover se non o movemos nós.

CONVENIO

CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DAS EMPRESAS DE SEGURIDADE 2009-2012

CAPÍTULO I.- OBXECTO E ÁMBITO

Artigo 1.- Ámbito de aplicación.

O presente Convenio Colectivo, establece as bases para as relacións entre as Empresas de Vixilancia e Seguridade Privada e os seus traballadores, nas actividades que se especifican no art. 3 deste Convenio.

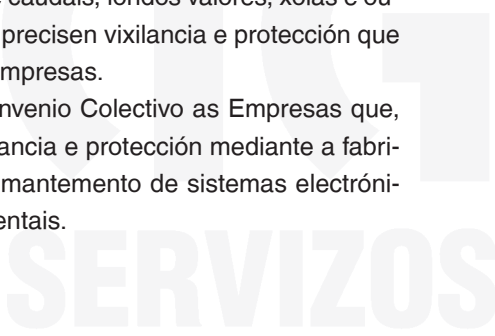
Artigo 2.- Ámbito territorial.

As normas deste Convenio Colectivo Nacional, serán de aplicación en todo o territorio español.

Artigo 3.- Ámbito funcional.

Están incluídas no campo de aplicación deste Convenio Colectivo todas as Empresas dedicadas á prestación de vixilancia e protección de calquera clase de locais, bens ou persoas, predios rústicos, predios de caza, en canto aos distintos aspectos do réxime cinexético e nos establecementos de acuicultura e zonas marítimas protexidas con fins pesqueiros, así como servizos de escolta, explosivos, transporte ou traslado cos medios e vehículos homologados, depósito e custodia, manipulación e almacenamento de caudais, fondos valores, xoias e outros bens e obxectos valiosos que precisen vixilancia e protección que de xeito primordial prestan tales Empresas.

Rexeranse tamén por este Convenio Colectivo as Empresas que, ademais, presten servizos de vixilancia e protección mediante a fabricación, distribución, instalación e mantemento de sistemas electrónicos, visuais, acústicos ou instrumentais.



Non estarán suxeitas ao presente Convenio Colectivo aquelas Empresas de Seguridade dedicadas exclusivamente á fabricación, instalación e/ou mantemento dos devanditos sistemas, podendo, Porén, exercer a súa facultade de adhesión ao presente convenio, sempre que non estivesen afectadas por outros, nos termos que establece o Art. 92.1 do Estatuto dos Traballadores.

Artigo 4.- Ámbito temporal.

O presente Convenio entrará en vigor o día 1 de xaneiro de 2009, con independencia da data da súa publicación no Boletín Oficial do Estado, e manterá a súa vixencia ata o 31 de decembro do 2012, quedando prorrogado integramente ata a súa substitución por outro Convenio de igual ámbito e eficacia.

Artigo 5.- Denuncia.

A denuncia do presente Convenio entenderase automática ao momento do seu vencemento, neste caso, o 31.12.2012. Porén, a Comisión Negociadora do Convenio constituirase na primeira semana do mes de setembro do 2012.

Artigo 6.- Ámbito persoal.

Rexeranse polo presente Convenio Colectivo Nacional a totalidade dos traballadores que presten os seus servizos nas empresas comprendidas no ámbito funcional expresado no Artigo 3.

En canto aos altos cargos estarase ao disposto nas disposicións específicas, aplicables a estes casos.

Artigo 6 (bis). Principio de Igualdade.

O presente Convenio, a súa interpretación e aplicación, réxese polo principio de igualdade e non discriminación por razóns persoais que consagran os Artigos 14 da Constitución e 17.1 do Estatuto dos Traballadores, e moi especialmente polo principio de igualdade efectiva de mulleres e homes que desenvolveu a Lei Orgánica 3/2007 do 22 de marzo, as previsións da cal se consideran como referencia interpreta-

tiva primordial do presente Convenio Colectivo. Todas as referencias no texto do convenio a “traballador” ou “empregado”, “traballadores” ou “empregados”, “operario” ou “operarios”, entenderanse efectuadas indistintamente ás persoas, home ou muller, que traballan nas empresas comprendidas no ámbito funcional expresado no Artigo 3.

En desenvolvemento da citada Lei Orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de homes e mulleres, todas as empresas suxeitas ao presente convenio, deberán elaborar un plan de igualdade antes do 30 de xuño de 2011, co obxectivo de respectar a igualdade de trato e de oportunidades no ámbito laboral.

Artigo 7.- Unidade de convenio e vinculación á totalidade.

As condicións pactadas no presente Convenio Colectivo, constituirán un todo orgánico e indivisible.

Artigo 8.- Compensación, absorción e garantía "ad personam".

As condicións contidas neste Convenio Colectivo son compensables e absorbibles respecto das que viñesen rexendo anteriormente, estimadas no seu conxunto e cómputo anual.

Por ser condicións mínimas as deste Convenio Colectivo Nacional, respectaranse as superiores implantadas con anterioridade, examinadas no seu conxunto e en cómputo anual.

Artigo 9.- Comisión Paritaria.

1. Constitúese unha Comisión Paritaria para a interpretación e aplicación do presente Convenio, que estará integrada por 2 membros de cada representación sindical asinante, e igual número total por cada representación empresarial, asinante do convenio colectivo.

2. A Comisión fixa como sede das reunións o domicilio de APROSER.

3. A Comisión reunirse, previa convocatoria de calquera dos compoñentes, mediante comunicación fidedigna (carta certificada, fax ou outro medio acreditativo da mesma), polo menos con sete días de antelación á celebración da reunión. Á comunicación acompañarase escrito onde se expoña de forma clara e precisa a cuestión obxecto de interpretación.

4. Para que as reunións sexan válidas, previa convocatoria, terán que asistir ás mesmas un número do 50 % de membros por cada unha das representacións.

5. A Comisión Paritaria tomará os acordos por maioría simple de votos de cada unha das representacións.

6. Expresamente se acorda que terá carácter vinculante o pronunciamiento da Comisión Paritaria cando as cuestións derivadas da interpretación ou aplicación do presente Convenio, lle sexan sometidas por ambas as partes, sempre que o pronunciamiento se produza por unanimidade dos membros asistentes á Comisión Paritaria. O devandito pronunciamiento será incorporado no texto do convenio seguinte, en virtude da redacción que se acorde no momento da negociación do mesmo.

7. Son funcións da Comisión Paritaria as seguintes:

- a) Interpretación da totalidade dos artigos deste Convenio.
- b) Celebración de conciliación preceptiva na interposición de conflitos colectivos que supoña a interpretación das normas do presente Convenio.
- c) Seguimento da aplicación do pactado. Os sindicatos e as asociacións empresariais poderán presentar denuncia ante a Comisión Paritaria informando de incumprimentos realizados por empresas ou sindicatos, acordando as accións a tomar.

CAPÍTULO II.- ORGANIZACIÓN DO TRABALLO

Artigo 10.- Principios xerais.

A organización práctica do traballo, con suxeición a este Convenio Colectivo Nacional e á lexislación vixente, é facultade da Dirección da Empresa.

Sen diminución da autoridade que corresponde á Dirección, os representantes dos traballadores terán funcións de información, orientación e proposta no relacionado coa organización e racionalización do traballo, de conformidade co Estatuto dos Traballadores e demais lexislación vixente.

Artigo 11.- Normas.

A organización do traballo comprende as seguintes normas:

a) A determinación e esixencia dunha actividade e un rendemento a cada traballador.

b) A adxudicación a cada traballador do número de elementos ou da tarefa necesaria correspondente ao rendemento mínimo exixible.

c) A fixación de normas de traballo que garantan a óptima realización e seguridade dos servizos propios da actividade, constando por escrito, establecéndose o cadro de premios e de sancións adecuados ao cumprimento ou incumprimento de tales normas.

d) A esixencia de atención, prudencia, pulcritude, vixilancia en roupas, pertenzas, útiles, armas, vehículos e demais elementos que compón o equipo persoal, así como das demais instalacións e bens análogos da Empresa e dos seus clientes.

e) A mobilidade e redistribución do persoal da Empresa, típicas da actividade, mediante o establecemento dos cambios de postos de traballo, desprazamentos e traslado que esixan as necesidades da organización da produción, de acordo coas condicións pactadas neste Convenio.

En todo caso respectarase a categoría profesional e tal potestade non poderá repercutir no seu prexuízo económico para o traballador afectado.

f) A fixación dunha fórmula de cálculo da retribución de forma clara e sinxela, de maneira que os traballadores poidan facilmente comprendela, mesmo nos casos en que se aplique un sistema de remuneración con incentivos ou primas.

g) A realización das modificacións nos métodos de traballo, distribucións de persoal, cambio de funcións, cualificación profesional, retribucións, sexan con incentivos ou sen el, cantidade e calidade de traballo, razoablemente exixibles.

h) O mantemento das normas de organización de traballo, tanto a nivel individual como colectivo, que emanan deste Convenio, a nivel individual mesmo nos casos de desconformidade do traballador, expresada a través dos seus representantes, manteranse tales normas mentres non exista re-

solución do conflito por parte da autoridade competente. A nivel de conflito colectivo, o mantemento da norma ou normas que o motiven quedará en suspenso ata que se dite a resolución por parte da autoridade competente, sen prexuízo da conciliación preceptiva prevista no art. 9º.7 b) deste Convenio, excepto nos casos de urxencia ou imperioso necesidade que poñan en perigo a continuidade da prestación dos servizos.

CAPÍTULO III.- PRESTACIÓN DO TRABALLO

Artigo 12.- Formación.

As partes asinantes sométense ao subsistema de formación profesional continua regulado no Real Decreto 395/2007, do 23 de marzo, ou normativa que o substitúa, así como o desenvolvemento que se efectúe dos plans de formación sectoriais para a formación dos traballadores, comprometéndose a realizar os actos necesarios para o fiel cumprimento de ambos os acordos.

Queda facultada a Comisión Mixta ou Paritaria sobre Formación Profesional Continua do Sector de Seguridade Privada, para desenvolver cantas iniciativas sexan necesarias e conducentes á aplicación, da normativa legal indicada anteriormente, ou a vixente no ámbito temporal do convenio.

Cando se efectúe a actividade formativa obrigatoria fóra da xornada laboral aboaranse ao traballador as horas empregadas nela a prezo de hora extraordinaria da súa categoría laboral.

Cando, neste caso, deba o traballador desprazarse polos seus propios medios, o devandito desprazamento será aboado na forma prevista.

As empresas, en virtude da referida normativa, sométense ao procedemento nela establecido, e deberán informar os Representantes dos traballadores dos plans de formación profesional a realizar, baixo o obxectivo xeral da mellor adaptación da empresa ás circunstancias do mercado.

Artigo 13.- Confidencialidade profesional.

O carácter confidencial da prestación do servizo fai especialmente exixible que os traballadores suxeitos a este Convenio Colectivo Na-

cional manteñan con especial rigor os segredos relativos á explotación e negocios das súas Empresas e daquelas ás que se presten os servizos, todo iso de acordo co establecido na lexislación vixente.

Artigo 14.- Subrogación de servizos.

Dadas as especiais características e circunstancias da actividade, que esixen a mobilidade dos traballadores duns a outros postos de traballo, este artigo ten como finalidade garantir a estabilidade no emprego dos traballadores deste sector, aínda que non a estabilidade no posto de traballo, con clara diferenciación entre subrogación de servizos comprendidos na letra A e de transporte de fondos comprendidos na letra B, en base á seguinte Normativa:

a) Servizos de vixilancia, sistemas de seguridade, transporte de explosivos, protección persoal e gardería particular de campo:

Cando unha empresa cese na adxudicación dos servizos contratados dun cliente, público ou privado, por rescisión, por calquera causa, do contrato de arrendamento de servizos, a nova empresa adxudicataria está, en todo caso, obrigada a subrogarse nos contratos dos traballadores adscritos ao devandito contrato e lugar de traballo, calquera que sexa a modalidade de contratación dos mesmos, e/ou categoría laboral, sempre que se acredite unha antigüidade real mínima, dos traballadores afectados no servizo obxecto de subrogación, de sete meses inmediatamente anteriores á data en que a subrogación se produza, incluíndose no devandito período de permanencia as ausencias regulamentarias do traballador do servizo subrogado establecidas nos Artigos 45, 46 e 50 deste Convenio Colectivo, as situacións de Incapacidade Temporal e suspensións disciplinarias, calquera que sexa a súa causa, excluíndose expresamente as excedencias reguladas no Artigos 48, agás os traballadores que sexan contratados por obra ou servizo determinado.

Así mesmo procederá a subrogación, cando a antigüidade na empresa e no servizo coincida, aínda que aquela sexa inferior a sete meses.

Igualmente procederá a subrogación cando exista un cambio na titularidade das instalacións onde se presta o servizo.

b) Servizos de Transporte de Fondos (Manipulado de efectivo, caixeiros automáticos, transporte e distribución):

A empresa cesante determinará o número de traballadores obxecto de subrogación en cada unha das diferentes categorías conforme o establecido nas letras B.1 e B.2 deste artigo.

Nos anos 2009 e 2010, para a determinación dos traballadores a subrogar, estarase ao que acorden os representantes dos traballadores e a Dirección da Empresa. A falta de acordo, procederase por sorteo, por categorías, en presenza dos representantes dos traballadores.

A partir do 2011, para a determinación dos traballadores a subrogar considerárase en primeiro lugar os que se presenten voluntarios. De non existir voluntarios en número suficiente, procederase a sortear por categorías e quendas de traballo, en presenza da representación legal dos traballadores e dos traballadores. Os representantes dos traballadores certificarán en acta conxunta coa Dirección da Empresa o resultado do sorteo.

b.1) Subrogación de Transporte e distribución do efectivo.

Para dar co número de traballadores obxecto de subrogación determinarase entre a representación legal dos traballadores e a empresa cesante os servizos prestados, ou "paradas", que se realizaron, nas Entidades obxecto da Subrogación, durante os sete meses inmediatamente anteriores á data da subrogación.

Tales servizos computarán para determinar o número de traballadores que deben ser subrogados, de acordo coas seguintes regras e supostos:

b.1.1) Poboación de máis de douscentos mil habitantes: Dividirase o número de servizos prestados entre sete, e a media resultante entre seis.

b.1.2) Poboación de menos de douscentos mil habitantes: Dividirase o número de servizos prestados entre sete, e a media resultante entre catro.

A poboación de referencia será a capital ou, se é o caso, a cidade de maior poboación, da provincia onde se atopa o centro de traballo da Empresa cedente do Servizo.

b.1.3) Normas comúns a B.1.1 e B.1.2: En ambos os casos:

a) A cantidade resultante, que é a xornada mensual a subrogar, dividirse entre o resultante de dividir a xornada anual entre 11, sendo o cociente de devandita operación o número de traballadores que deben ser subrogados, multiplicado pola dotación do vehículo blindado.

O cociente incrementarase a un enteiro cando conteña decimal igual ou superior a cinco décimas.

Porén, se unha vez aplicada a regra anterior, a cifra resultante fose inferior a 0'5 e, conseguintemente, non procedese a efectuar ningunha subrogación de persoal, se a nova empresa adxudicataria obtivese durante os doce meses seguintes, a adxudicación de servizos que tivese a mesma empresa cesante, esta cifra anterior será, en todo caso, sumada á nova cifra resultante para os efectos de subrogación do persoal.

b) A partir do ano 2011, os traballadores obxecto da subrogación deberán estar adscritos á quenda no que se prestan os servizos que motiva a subrogación, agás que se trate de traballadores sen quenda fixa ou que se presentaron voluntarios para a subrogación. Cando a subrogación estea baseada na acumulación de varios servizos, a quenda a ter en conta será o do servizo con maior número de paradas.

c) Unicamente poderán subrogarse tripulacións completas sen prexuízo do establecido no apartado C.1.4. deste artigo.

d) No caso de que a empresa cesante perda a totalidade dos servizos, a empresa adxudicataria deberá quedar con todo o persoal. No caso de que sexan varias as empresas adxudicatarias, deberán quedar con todo o persoal de acordo coas porcentaxes asignadas.

b.2) Subrogación dos traballadores de Manipulado: A empresa que perda un contrato de manipulación de efectivo (Contadores-Pagadores) en favor doutra, esta estará obrigada a subrogarse no número de contadores-pagadores resultante de dividir o importe da facturación media mensual perdida dos últimos sete meses, entre 1700 euros, durante os anos 2009 e 2010 e entre 2.500 € a partir de 2011. Esta cantidade, actualizarase anualmente en función dos custos laborais e a mellora na tecnoloxía e maquinaria utilizada na actividade.

Porén, se unha vez aplicada a regra anterior, a cifra resultante fose inferior a 0'5 e, conseguintemente, non procedese efectuar ningunha

subrogación de persoal, se a nova empresa adxudicataria obtivese durante os doce meses seguintes a adxudicación de servizos que tivese a mesma empresa cesante, esta cifra anterior será, en todo caso, sumada á nova cifra resultante aos efectos de subrogación do persoal.

c) Obrigas das empresas cesante e adxudicataria, comúns para A) e B):

c.1) Adxudicataria cesante: A Empresa cesante no servizo:

1.- Deberá notificar ao persoal afectado a resolución do contrato de arrendamento de servizos, así como o nome da nova adxudicataria, tan axiña como teña coñecemento formal dunha e outra circunstancia.

2.- Deberá poñer a disposición da nova adxudicataria, con antelación mínima de tres días hábiles a que esta dea comezo á prestación do servizo, ou en igual prazo desde que tivese coñecemento expreso formal da adxudicación, se este fose posterior, a documentación que máis adiante se relaciona.

a) Certificación na que deberá constar traballadores afectados pola subrogación, con nome e apelidos, data de nacemento, nome dos pais; estado civil; D.N.I.; número de afiliación á Seguridade Social; situación familiar (nº de fillos), natureza dos contratos de traballo, e categoría profesional.

b) Fotocopia das nóminas dos tres últimos meses, ou períodos inferior, segundo proceder.

c) Fotocopias dos TC1 e TC2, de cotización á Seguridade Social, dos últimos tres meses, ou período inferior se procedese con acreditación do seu pagamento.

d) Fotocopia dos contratos de traballo subscritos, cando se concertaron por escrito así como fotocopia de todos os acordos ou pactos de empresa que teñan os traballadores afectados como condición máis beneficiosa.

e) Fotocopias da Cartilla Profesional, Cartón de Identidade Profesional e, se é o caso, Licenza de Armas.

f) Calquera outro documento que proceda ou se requira a estes efectos, necesario ou preceptivo, pola adxudicataria entrante.

3. Deberá atender, como único e exclusivo obrigado:

a) Os pagos e cotas derivados da prestación do traballo ata o momento do cesamento na adxudicación, e

b) a liquidación por todos os conceptos, incluídas vacacións dado que a subrogación só implica para a nova Empresa adxudicataria a obriga do mantemento do emprego dos traballadores afectados.

4. Terá a facultade de quedar con todos, ou parte, dos traballadores afectados pola subrogación.

5. Responderá das consecuencias derivadas da falsidade ou inexactitude manifesta que a información facilitada poidan producir á empresa adxudicataria, todo iso sen prexuízo da reversión á mesma dos traballadores indebidamente subrogados.

c.2) Nova adxudicataria: A Empresa adxudicataria do servizo:

1. Deberá respectar ao traballador todos os dereitos laborais que tivese recoñecidos na súa anterior empresa, incluída a antigüidade, sempre que estes proveñan de pactos ou acordos lícitos que se puxeron no seu coñecemento, xunto coa documentación pertinente, ou que o traballador poida demostrar.

2. Non desaparece o carácter vinculante da subrogación no caso de que o arrendatario do servizo suspendese ou reducise o mesmo, por un período non superior a doce meses, se a empresa cesante ou os traballadores, os contratos de traballo dos cales se resolveron, ou non, por motivo desta suspensión ou redución, probasen, dentro dos trinta días seguintes ao remate do prazo citado, que o servizo se reiniciou ou ampliou por esta ou por outra empresa.

d) Subrogación dos representantes dos traballadores.

Os membros do Comité de Empresa, os Delegados de Persoal e os Delegados Sindicais, poderán optar, en todo caso, entre permanecer na súa empresa ou subrogarse á empresa adxudicataria, no prazo de 24 horas tras a designación do número de traballadores a subrogar, agás nos supostos seguintes:

a) Que fose contratado expresamente por obra ou servizo determinado para o centro afectado pola subrogación.

b) Que sexa elixido especificamente para representar aos traballadores do Centro de Traballo obxecto de subrogación, sempre que afecte a todo o persoal do Centro.

c) Que a subrogación afecte á totalidade dos traballadores do art.18

grupo IV da unidade produtiva.

Nestes supostos, os Delegados de Persoal, membros do Comité de Empresa e Delegados Sindicais, pasarán tamén subrogados á nova Empresa adxudicataria dos servizos.

CAPÍTULO IV.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Sección 1. Clasificación segundo a permanencia.

Artigo 15.- Contratación Temporal.

En función da súa duración, os contratos de traballo poderán concertarse por tempo indefinido, por duración determinada e por calquera outra modalidade de contrato de traballo autorizada pola lexislación vixente.

Será persoal contratado para obra ou servizo determinado aquel que teña como misión atender a realización dunha obra ou servizo determinado dentro da actividade normal da Empresa. Os contratos celebrados por obra ou servizo determinado subscritos a partir do 18 de xuño de 2010, non poderán ter unha duración superior a 4 anos.

Este tipo de contrato quedará resolto polas seguintes causas:

- a) Cando se finalice a obra ou o servizo.
- b) Cando o cliente resolva o contrato de arrendamento de servizos, calquera que sexa a causa, sen prexuízo da figura de subrogación establecida no artigo anterior, no caso de que exista outra Empresa de Seguridade adxudicataria.
- c) Cando o contrato de arrendamento de servizos se resolva parcialmente polo cliente, producirase automaticamente unha extinción parcial equivalente dos contratos de traballo adscritos ao servizo.

Para efectos da determinación dos traballadores afectados por esta situación, elixíranse primeiro os de menor antigüidade, e en caso de ter a mesma, valoráranse as cargas familiares, e, en todo caso, será oída a Representación dos Traballadores.

Será persoal eventual aquel que foi contratado polas Empresas con ocasión de prestar servizos para atender as esixencias circunstanciais do mercado, acumulación de tarefas ou exceso de pedidos, aínda tra-

tándose da actividade normal da Empresa, tales como servizos de vixilancia ou condución extraordinaria, ou o realizado para feiras, concursos - exposicións, sempre que a duración máxima destes contratos non sexa superior a 12 meses nun prazo de 18 meses. No caso de que se concerte por un prazo inferior a 12 meses, poderá ser prorrogado mediante acordo das partes, sen que a duración total do contrato poida exceder do devandito límite máximo.

Será persoal interino, aquel que se contrate para substituír a outro traballador da Empresa con dereito a reserva do posto de traballo, durante a súa ausencia por incapacidade temporal, vacacións, supostos de excedencia especial do artigo 49 deste Convenio, cumprimento de sancións, etc.

Será persoal temporal aquel que sexa contratado en virtude das disposicións legais vixentes e específicas para este tipo de contrato.

Tanto o réxime xurídico destes tipos de contratos como o daqueles outros non incluídos neste artigo, será o establecido nas disposicións legais vixentes en cada momento.

Artigo 16.- Contratos Indefinidos.

Será fixo en persoal.

a) O persoal contratado por tempo indefinido unha vez supere o período de proba.

b) O persoal eventual cunha relación contractual que supere os topos dos distintos tipos de contratos temporais, de conformidade co establecido na lexislación vixente.

c) O persoal que, contratado para servizos determinados, se segue prestando servizos na Empresa rematados aqueles, ou desenvólvese servizos para os que non sexa contratado.

d) O persoal interino, que unha vez reincorporado ao servizo o substituído, siga prestando servizos de carácter permanente non interino na Empresa.

e) Todo o persoal que sexa contratado para funcións de carácter habitual e permanente que non sexa contratado como eventual, interino, para servizo determinado ou temporal ou que supere as períodos

de encadeamento de contratos establecidos no art. 15.5 do Estatuto dos Traballadores

f) O persoal con contrato temporal ou de duración determinada que se transforme en indefinido, seguindo as normas da lexislación vixente.

Sección 2. Clasificación segundo a función.

Artigo 17.- Normas Xerais.

As clasificacións do persoal consignadas no presente Convenio Colectivo son simplemente enunciativas, non limitativas e non supoñen a obriga de ter provistas todas as prazas e categorías enumeradas, se as necesidades e volume da Empresa non o requiren. Neste aspecto será informada a representación dos traballadores.

Non son así mesmo exhaustivos os distintos labores asignados a cada categoría ou especialidade, pois todo traballador incluído no ámbito funcional deste Convenio está obrigado a efectuar cantos traballos e operacións lle ordenen os seus superiores dentro dos xerais cometidos da súa competencia e sen menoscabo da súa dignidade profesional.

Desde o momento mesmo en que un traballador realice as tarefas específicas dunha categoría profesional determinada e definida no presente Convenio, deberá de ser remunerado, polo menos, co nivel retributivo que para tal categoría se asigne, todo iso sen prexuízo das normas reguladoras dos traballos de categoría superior ou inferior.

Artigo 18.- Clasificación Xeral.

O persoal que preste os seus servizos nas Empresas comprendidas neste Convenio Colectivo clasificarase, por razón das súas funcións, nos grupos que a continuación se indican:

- I. Persoal directivo, titulado e técnico.
- II. Persoal administrativo, técnico de oficinas e de vendas.
- III. Persoal de mandos intermedios.
- IV. Persoal operativo.

V. Persoal de seguridade mecánico-electrónica.

VI. Persoal de oficios varios.

VII. Persoal subalterno.

I. Persoal directivo, titulado e técnico.- Neste grupo compréndense:

a) Director Xeral.

b) Director Comercial.

c) Director Administrativo.

d) Director Técnico.

e) Director de Persoal.

f) Xefe de Persoal.

g) Xefe de Seguridade.

h) Titulado de grao superior e titulado de grao medio. Técnico de prevención de grao superior.

i) Delegado Provincial - Xerente.

II. Persoal Administrativo, técnico de oficina e vendas.- Neste grupo comprenden:

A) Administrativos.-

a) Xefe de Primeira.

b) Xefe de Segunda.

c) Oficial de Primeira.

d) Oficial de Segunda.

e) Azafata/ou

f) Auxiliar.

g) Telefonista.

h) Aspirante.

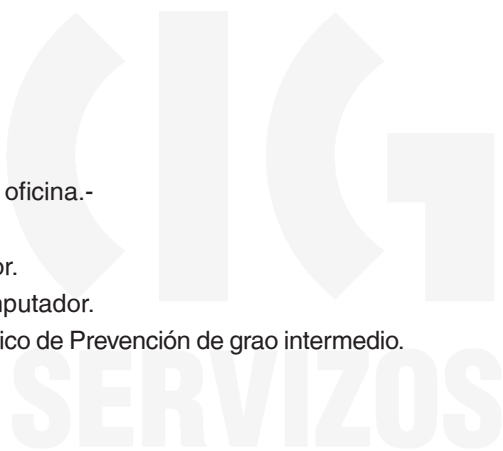
B) Técnicos e especialistas de oficina.-

a) Analista.

b) Programador de computador.

c) Operador-Gravador de Computador.

d) Técnico de Formación e Técnico de Prevención de grao intermedio.



- e) Delineante Proxectista.
- f) Delineante.

C) Persoal de vendas.-

- a) Xefe de Vendas.
- b) Técnico comercial.
- c) Vendedor-Promotor.

III. Persoal de Mandos Intermedios.- Neste grupo compréndese:

- a) Xefe de Tráfico.
- b) Xefe de Vixilancia.
- c) Xefe de Servizos.
- d) Xefe de Cámara ou Tesourería de manipulado.
- e) Inspector (de vixilancia, de tráfico, de Servizos).
- f) Coordinador de servizos.
- g) Supervisor de CRA

IV. Persoal Operativo.- Comprenden as seguintes categorías:

A) HABILITADO.-

- a) Vixilante de Seguridade de Transporte-Conductor.
- b) Vixilante de Seguridade de Transporte de Explosivos-Conductor.
- c) Vixilante de Seguridade de Transporte.
- d) Vixilante de Seguridade de Transporte de Explosivos.
- e) Vixilante de Seguridade.
- f) Vixilante de Explosivos.
- g) Escolta
- h) Garda particular de Campo (Pesca Marítima, Caza, etc.)

B) Non habilitado.-

- a) Contador-Pagador.
- b) Operador de Central Receptora de Alarmas.

V. Persoal de Seguridade Mecánico-Electrónica.- Comprende as seguintes categorías:

- a) Encargado.
- b) Axudante Encargado.
- c) Revisor de Sistemas.
- d) Oficial de primeira Mecánico-Electrónica.
- e) Oficial de segunda Mecánico-Electrónica.
- f) Oficial de terceira Mecánico-Electrónica.
- g) Especialista.
- h) Operador de soporte técnico.
- i) Aprendiz

VI. Persoal de Oficios Varios.- Comprenderá:

- a) Oficial de Primeira.
- b) Oficial de Segunda.
- c) Axudante.
- d) Peón.
- e) Aprendiz.

VII. Persoal Subalterno.- Intégrano:

- a) Conductor
- b) Ordenanza.
- c) Almaceneiro.
- d) Limpador-limpadora.

Artigo 19.- Persoal directivo, titulado e técnico.

a) Director Xeral.- É quen con título adecuado ou ampla preparación teórico-práctica, asume a dirección e responsabilidade da Empresa, programando e controlando o traballo en todas as súas fases.

b) Director Comercial.- É quen con título adecuado ou ampla preparación teórico-práctica asume a dirección e responsabilidade das funcións mercantís na súa máis amplo sentido e planifica, controla e programa a política comercial da Empresa.

c) Director Administrativo.- É quen con título adecuado ou con ampla preparación teórico-práctica asume a dirección e responsabilidade das funcións administrativas na súa máis amplo sentido e planifica, pro-

grama e controla a administración da Empresa.

d) Director Técnico.- É quen con título adecuado ou ampla preparación teórico-práctica asume a dirección e responsabilidade do departamento técnico da Empresa, aplicando os seus coñecementos á investigación, análise e execución de actividades propias dos seus coñecementos.

e) Director de Persoal.- É quen con título adecuado ou ampla preparación teórico-práctica asume a dirección e responsabilidade das funcións relacionadas coa xestión de persoal no seu amplo sentido.

f) Xefe de Persoal.- O Xefe de Persoal será o responsable do recrutamento, selección e admisión do persoal e da planificación, programación, control e administración do persoal da Empresa.

g) Xefe de Seguridade.- É o Xefe Superior do que dependen os servizos de seguridade e o persoal operativo da Empresa, e é o responsable da preparación profesional dos traballadores ao seu cargo.

h) Titulado de Grao Superior e Titulado de Grao Medio. Técnico de Prevención de Grao Superior- Titulados son aqueles que aplican os seus títulos de grao superior (Licenciatura e Doutoramento) ou grao medio (Diplomado Universitario, Graduado Social) e os coñecementos a eles debido ao proceso técnico da Empresa. O Técnico de Prevención desempeñará as funcións de prevención, avaliación, planificación preventiva e outras ás que se refire o artigo 37 do R.D. 39/1997, do 17 de xaneiro, debendo posuír a formación á que se refire este precepto.

i) Delegado Provincial - Xerente.- É o traballador que actúa como máximo representante de Empresa na provincia e asume as funcións de dirección, representación e organización no ámbito da mesma.

Artigo 20.- Persoal Administrativo.

A) Administrativos.-

a) Xefe de Primeira.- Xefe de Primeira é o que, provisto ou non de poderes limitados, está encargado e ten a responsabilidade directa da oficina da Empresa. Dependem del diversas seccións administrativas, ás que imprime unidade. Serao o Xefe de Compras, responsable do aprovisionamento e compra de material e trebellos, estando baixo con-

trol e instrución da Dirección Administrativa da Empresa.

b) Xefe de Segunda.- É quen, provisto ou non de poder limitado, está encargado de orientar, suxerir e dar unidade á sección ou dependencia administrativa que teña ao seu cargo, así como de distribuír os traballos entre o persoal que del depende.

c) Oficial de Primeira.- É o empregado que actúa baixo as ordes dun xefe e ten ao seu cargo un traballo determinado que require un cálculo, estudo, preparación e condicións adecuadas.

d) Oficial de Segunda.- É o empregado que con iniciativa e responsabilidade restrinxida, subordinado a un xefe, realiza tarefas administrativas e contables de carácter secundario que requiren coñecementos xerais da técnica administrativa.

e) Azafata/o.- É a persoa maior de dezaioito anos, encargada de recibir aos clientes, proporcionar a información que soliciten, anunciarlos e conducirlos ante a persoa ou persoas con quen desexen falar, atende as solicitudes de información ou de entrevistas, concerta as mesmas, prepáraas no seus aspectos formais e en xeral está encargada das boas relacións entre os clientes e a Empresa; normalmente falará dous idiomas, incluído o de orixe.

f) Auxiliar.- É o empregado que dedica a súa actividade a tarefas e operacións administrativas elementais e en xeral ás puramente mecánicas inherentes ao traballo da oficina.

g) Telefonista.- É o empregado que ten como principal misión estar ao servizo e coidado dunha central telefónica pedindo realizar tarefas administrativas auxiliares.

h) Aspirante.- É o empregado que se inicia nos traballos de contabilidade, burocráticos ou de vendas, para alcanzar a necesaria práctica profesional. Non poderá permanecer nesta categoría máis dun ano, data na que pasará á categoría de Auxiliar Administrativo ou Vendedor, segundo os casos.

B) Técnicos e especialistas de oficina.

a) Analista.- Verifica análises orgánicas de aplicacións complexas para obter a solución mecanizada das mesmas en canto se refire a:

- 1) Cadea de operacións a seguir.
- 2) Documentos a obter.
- 3) Deseño dos mesmos.
- 4) Ficheiros a tratar: a súa definición.
- 5) Posta a punto das aplicacións:
 - Creación de xogos de ensaio.
 - Enumeración das anomalías que poidan producirse e definición do seu tratamento
 - Colaboración ao programa das probas de "lóxica" de cada programa.
 - Finalización dos expedientes de aplicacións complexas.

b) Programador de Computador.- Correspóndelle:

- 1) Estudar os programas complexos definidos polas análises, confeccionando organigramas detallados de tratamento.
- 2) Redactar programas na linguaxe de programación que lle sexa indicada.
- 3) Confeccionar xogos de ensaio, poñer a punto os programas e completar os expedientes técnicos dos mesmos.
- 4) Documentar o manual de consola.

c) Operador-Gravador de Computador.- Manexa os computadores para o tratamento da información, introducindo datos se é o caso, interpreta e desenvolve as instrucións e ordes para a súa explotación.

d) Técnico de Formación e Técnico de Prevención de Grao Intermedio.- O Técnico de Formación é aquel empregado que debidamente acreditado polo Ministerio do Interior imparte ensino en Centros de Formación para a actualización e adestramento do persoal de seguridade privada.

O Técnico de Prevención de Grao Intermedio é aquel empregado que, coa Formación prevista na lexislación vixente, realiza as funcións de prevención, avaliación, planificación preventiva e outras a que se refire devandito precepto.

e) Delineante Proxectista.- É o empregado que, dentro das especialidades propias da sección en que se traballe, proxecta ou detalla os traballos do Técnico superior, ás ordes do cal actúa, e que, sen superior inmediato, realiza o que persoalmente concibe segundo os datos e condicións técnicas esixidas polos clientes ou pola Empresa.

f) Delineante.- É o técnico que está capacitado para o desenvolvemento de proxectos sinxelos, levantamento ou interpretación de planos e traballos análogos.

C) Persoal de Ventas.-

a) Xefe de Ventas.- É o que, provisto ou non de poderes limitados, e baixo o control e instrución da Dirección Comercial da Empresa, está encargado e ten a responsabilidade directa da promoción comercial e captación de clientes para a Empresa.

b) Técnico comercial.- É o que, baixo as ordes do Xefe de Ventas, realiza para a Empresa funcións de prospección de mercado e de coordinación, se é o caso, de vendedores e promotores.

c) Vendedor-Promotor de Ventas.- É o empregado afecto ao Departamento Comercial da Empresa, e ao seu único servizo, que realiza as funcións de prospección do mercado e a promoción e venda dos servizos de seguridade, realizando os desprazamentos necesarios tanto para a captación de clientes, como para a atención aos mesmos, unha vez contratados.

Artigo 21.- Persoal de Mandos Intermedios.

a) Xefe de Tráfico.- É o que, baixo as ordes directas do Xefe de Seguridade, con iniciativa e responsabilidade, ten ao seu cargo a prestación dos servizos de condución e traslado de caudais, fondos, valores, xoias, e outros bens valiosos, estando baixo as súas ordes a totalidade dos Vixilantes de Seguridade Condutores e os vehículos blindados, sendo responsable da distribución, control do persoal citado e dos vehículos, así como dos traxectos, rutas, consumos, mantemento e conservación do parque móbil, así como dos Vixilantes de Seguridade

mentres forman a dotación do vehículo.

b) Xefe de Vixilancia.- É o que, baixo as ordes directas do Xefe de Seguridade, con iniciativa e responsabilidade, ten ao seu cargo a dirección práctica da prestación dos servizos de vixilancia e protección de locais, bens ou persoas, así como de escolta na condución de caudais, fondos, etc., distribuindo e controlando o persoal citado, así como o mantemento e conservación do equipo e armas da totalidade do persoal vixilante.

c) Xefe de Servizos.- É o responsable de planificar, controlar, orientar, dirixir e dar unidade ás distintas seccións produtivas da Empresa, sendo o responsable da boa marcha e coordinación do traballo realizado nas zonas e equipos produtivos da mesma.

d) Xefe de Cámara ou Tesourería de Manipulado: - É o responsable de planificar, controlar, orientar, dirixir e dar unidade ás distintas seccións produtivas da Empresa, relacionadas coa contaxe e manipulación de efectivo na división de Transporte de Fondos.

e) Inspector.- É aquel empregado que ten por misión verificar e comprobar o exacto cumprimento das funcións e obrigas atribuídas a Vixilantes, Condutores e demais empregados, dando conta inmediata ao Xefe de Servizos correspondente de cantas incidencias observe na prestación dos servizos, tomando as medidas de urxencia que estime oportunas nos casos de alteración da orde pública, de tráfico ou accidentes, encargándose de manter a disciplina e pulcritude entre os seus empregados. Poderá ser de Vixilancia, de Tráfico, de Servizos, etc., segundo corresponda.

f) Coordinador de servizos.- É aquel empregado, baixo as ordes directas do Xefe de Servizos, que ten como función a coordinación dun ou máis servizos da empresa, encargándose da solución das incidencias que poidan xurdir nos mesmos para unha maior eficacia e cumprimento.

g) Supervisor de CRA.- É aquel empregado encargado de coordinar as funcións dos operadores de receptores de alarma, resolver as dúbidas e incidencias que se produzan neste servizo así como as reclamacións operativas deste persoal.

Artigo 22.- Persoal Operativo.**A) Habilitado.**

A.1.- Persoal operativo habilitado adscrito a servizos de transporte de fondos:

A tripulación de cada Vehículo Blindado está composta por un Vixilante de Seguridade de Transporte-Conductor e dous Vixilantes de Seguridade de Transporte. Os Vixilantes de Seguridade, que esporadicamente realicen funcións de Vixilante de Transporte ou de Vixilante Conductor, percibirán as mesmas retribucións que os que ostentan tales categorías laborais, durante o tempo que presten devanditos servizos de transporte.

a) Vixilante de Seguridade de Transporte-Conductor.- É o Vixilante de Seguridade que, estando en posesión do adecuado permiso de conducir e con coñecementos mecánicos elementais en automóviles, efectuará as seguintes funcións:

a.1) Conduce vehículos blindados.

b.1) Coida do mantemento e conservación dos vehículos blindados. Así mesmo coida das tarefas de limpeza dos mesmos, dentro das adecuadas instalacións da Empresa e cos medios adecuados ou, na súa falta, en instalacións do exterior, dentro da xornada laboral.

c.1) Dá, se se lle esixe, parte diario e por escrito do traxecto efectuado, do estado do automóbil e dos consumos do mesmo.

d.1) Comprobará os niveis de auga e aceite do vehículo completándoos, se faltase algún dos dous, dando parte ao Xefe de Tráfico.

e.1) Revisará diariamente os depósitos de líquido de freos e de embrague, dando conta das perdas observadas.

f.1) Revisará os niveis de aceite do motor, debendo comunicar ao Xefe de Tráfico a data da súa reposición periódica.

g.1) Coidará o mantemento dos pneumáticos do vehículo, revisando a presión dos mesmos unha vez por semana.

h.1) Aqueloutras funcións complementarias ás que fai referencia o plus de actividade do persoal de transporte de fondos.

Ao posuír a categoría e calidade de Vixilante de Seguridade, realizará as tarefas propias do mesmo, na medida que sexan compatibles

coa condución do vehículo blindado.

b) Vixilante de Seguridade de Transporte.- É o Vixilante que, coas atribucións do seu cargo, desenvolve o seu labor no servizo de transporte e custodia de bens e valores, facéndose responsable a nivel de facturación de devanditos valores cando a mesma lle fose asignada, tendo que desempeñar o labor de carga e descarga dos mesmos, colaborando co Vixilante de Seguridade Conductor nas tarefas de mantemento e limpeza do vehículo dentro da súa xornada laboral, así como as outras funcións complementarias ás que fai referencia o plus de actividade do persoal de transporte de fondos. A carga e descarga realizarase de forma que os Vixilantes teñan, en todo momento a liberdade de movemento necesaria para utilizar a arma regulamentaria. O peso que deberá soportar dunha soa vez non excederá de 15 quilogramos.

A.2.- Persoal operativo adscrito a servizos de transporte de explosivos:

a) Vixilante de Seguridade de Transporte de Explosivos-Conductor: É o vixilante que, estando en posesión do adecuado permiso de conducir e con coñecementos mecánicos elementais, realizará as funcións propias de Transporte de explosivos, séndolle de aplicación as comúns que se refiren ao V.S. de transporte conductor que se describen no apdo. A.1 a), agás a.1).

b) Vixilante de Seguridade de Transporte de Explosivos: É o vixilante que coas atribucións do seu cargo desenvolve o seu labor no servizo de transporte e custodia de explosivos, carga e descarga de materias e obxectos explosivos envasados, acondicionamento da carga na caixa do vehículo así como da vixilancia permanente do mesmo, así como as outras funcións complementarias ás que fai referencia o plus de actividade do persoal de transporte de explosivos.

A.3.- Persoal operativo adscrito a servizos de vixilancia:

a) Vixilante de Seguridade.- É aquel traballador maior de idade, que reunindo cantos requisitos esixa a lexislación vixente, realice as funcións descritas na mesma.

Funcións dos Vixilantes de Seguridade.- As funcións que deberán desenvolver este persoal operativo serán as seguintes:

1) Exercer a vixilancia e protección de bens mobles e inmobles, así como a protección das persoas que poidan atoparse nos mesmos.

2) Efectuar controis de identidade no acceso ou no interior de inmobles determinados, sen que en ningún caso poidan reter documentación persoal.

3) Evitar a comisión de actos delituosos ou infraccións en relación co obxecto da súa protección.

4) Poñer inmediatamente a disposición dos membros das Forzas e Corpos de Seguridade aos delincuentes en relación co obxecto da súa protección, así como os instrumentos, efectos e probas dos delitos, non podendo proceder ao interrogatorio daqueles.

5) Efectuar a protección do almacenamento, reconto, clasificación e transporte de diñeiro, valores e obxectos valiosos.

6) Levar a cabo, en relación co funcionamento de centrais de alarma, a prestación de servizos de resposta das alarmas que se produzan, cuxa realización non corresponda ás Forzas e Corpos de Seguridade.

b) Vixilante de Explosivos.- É aquel traballador maior de idade, que reunindo cantos requisitos esixa a lexislación vixente, realice as funcións descritas na mesma.

c) Escolta: É aquel traballador, maior de idade, que ten como funcións o acompañamento, defensa e protección de persoas determinadas, impedindo que sexan obxecto de agresións ou actos delituosos, sempre que estean debidamente facultados para devandita función de acordo coa lexislación vixente.

d) Garda Particular de Campo (Pesca Marítima, Caza, etc.)- É aquel traballador maior de idade que reunindo cantos requisitos esixa a lexislación vixente, realice as funcións descritas na mesma.

Enténdese que as categorías de Vixilante de Seguridade Conductor, Vixilantes de Seguridade de Transporte e Vixilante de Seguridade son distintas en razón ás funcións que desempeñan e do salario e pluses que teñen establecidos, aínda que son xerarquicamente do mesmo

rango, o que se fundamenta legalmente nos artigos 11 apartado e, 18 e 22 deste Convenio Colectivo en concordancia co artigo 39 do Estatuto dos Traballadores.

B) Non habilitado.-

a) Contador-Pagador.- É aquel operario afecto á Empresa que nas oficinas ou no mesmo vehículo, ten ao seu cargo o control e revisión, así como o cómputo dos bens, caudais, fondos, pago de nóminas, etc., obxecto de condución ou custodia, debendo dilixenciar de forma adecuada os albarás de entrega e recibo, previa conformación das anomalías que respecto diso se produzan, e aquelas outras funcións complementarias a que se refire o plus de actividade do persoal de transporte de fondos.

Se fose Vixilante de Seguridade desempeñará, ademais, as tarefas propias da súa categoría, podendo serlle encomendada a dirección das tarefas de carga e descarga do vehículo blindado.

b) Operador de Central Receptora de Alarmas.- É o traballador que manexa os equipos electrónicos para o tratamento da información e interpreta e desenvolve as instrucións e ordes para a súa explotación.

Funcións:

1. Coidará do mantemento e conservación dos equipos electrónicos ao seu cargo.

2. Dará parte diario das incidencias producidas durante o seu servizo, no cal constará:

- A recepción de alarmas producidas durante o servizo.

- Comunicacions das recepcións de alarmas ás Forzas e Corpos de Seguridade do Estado.

3. Comprobará diariamente o funcionamento dos equipos electrónicos.

4. Executará as ordes previstas na lei de seguridade privada respecto do funcionamento das centrais receptoras de alarmas, excepto as propias do Vixilante de Seguridade.

Artigo 23.- Persoal de Seguridade Mecánico-Electrónica.

a) Encargado.- É o traballador que procedendo dos operarios de oficio, dirixe e vixía os traballos que teña asignados, estando ás ordes directas do persoal directivo, titulado ou técnico, exercendo funcións de mando sobre o persoal ás súas ordes e que se ocupa da debida execución práctica dos traballadores, responsabilizándose dos mesmos.

b) Axudante de Encargado.- É o traballador que, procedendo dos operarios de oficio e baixo as ordes directas do Encargado ou do persoal directivo, titulado ou técnico, exercendo funcións de mando sobre o persoal ás súas ordes e que se ocupa da debida execución práctica dos traballos, responsabilizándose dos mesmos.

c) Revisor de Sistemas.- É aquel traballador, que con coñecementos teóricos e prácticos en materia de vixilancia, seguridade e/ou sistemas de alarma e seguridade, ten como misión principal entre outros, a de inspeccionar o funcionamento, conservación, reparación, renovación e asesoramento sobre os devanditos sistemas e mecanismos.

d) Oficial de Primeira. Mecánico-Electrónica.- É o operario que, tendo realizado a aprendizaxe dun oficio determinado, posuíndo unha alta cualificación realiza con iniciativa e responsabilidade todas as tarefas laborais inherentes ao mesmo que teñen lugar no centro de traballo en localizacións e localidades varias, levando o devandito traballo a necesidade de desprazamentos e pernoctas.

e) Oficial de Segunda. Mecánico-Electrónica.- É o operario que, tendo realizado a aprendizaxe dun oficio determinado de forma cualificada, realiza con responsabilidade todas as tarefas laborais inherentes ao mesmo que teñen lugar no centro de traballo en localizacións e localidades varias levando o devandito traballo a necesidade de desprazamento e pernoctas.

f) Oficial de Terceira. Mecánico-Electrónica.- É o operario que, tendo realizado a aprendizaxe dun oficio determinado de forma cualificada, realiza con responsabilidade todas as tarefas laborais inherentes ao seu nivel que teñen lugar no centro de traballo, ou en localizacións e localidades varias levando devandito traballo a necesidade de desprazamentos e pernoctas.

O traballador que permaneza na categoría de Oficial de Terceira durante un período mínimo de tres anos, promocionará automaticamente á categoría de Oficial de Segunda.

g) Especialista.- É o operario que, tendo realizado a aprendizaxe dunha especialidade nunha secuencia de traballo determinado de forma cualificada, realiza con responsabilidade todas as tarefas inherentes á devandita especialidade, con ou sen especificación de centro determinado de traballo.

h) Operador de soporte técnico.- É aquel empregado que, desde a sede do Centro de Traballo, se encarga do estudo das avarías e incidentes técnicos, da solución de avarías e do asesoramento do persoal da empresa, vía remota, durante os labores de instalación e mantemento nas instalacións dos clientes.

i) Aprendiz.- É aquel que está ligado á Empresa con contrato de aprendizaxe, por virtude do cal o empresario, á vez que utiliza o seu traballo, está obrigado a aprenderlle, por si ou a través doutro, algún dos oficios clásicos.

Artigo 24.- Persoal de Oficios Varios.

a) Oficial.- É o operario que, tendo realizado a aprendizaxe dun oficio determinado, realiza con iniciativa e responsabilidade todas ou algunhas tarefas laborais propias do mesmo con rendemento correcto, determinado que naquel caso serao de primeira e neste de segunda.

b) Axudante.- É o operario encargado de realizar tarefas concretas que non constitúen labor cualificado de oficio ou que baixo a inmediata dependencia dun oficial colabora en funcións propias deste baixo a súa responsabilidade.

c) Peón.- É o operario maior de dezaioito anos encargado de realizar tarefas para a execución das cales ser require unicamente a achega de esforzo e atención, sen a esixencia de práctica operativa ningunha.

d) Aprendiz.- É aquel que está ligado á Empresa con contrato de aprendizaxe, por virtude do cal o Empresario, á vez que utiliza o seu traballo, está obrigado a aprenderlle por si ou, a través doutro, algún dos oficios clásicos.

Artigo 25.- Persoal Subalterno.

a) Conductor.- É aquel traballador que estando en posesión do permiso de conducir adecuado ao vehículo a utilizar desempeña as funcións de mensaxería, transporte de material ou de persoal.

b) Ordenanza.- É o traballador maior de 18 anos ao que, con elementais coñecementos e responsabilidade, se lle encomendan recados, cobros, pagamentos, recepción e entrega da correspondencia e documentos, podendo realizar en oficinas tarefas de índole elemental por orde específica dos seus superiores.

c) Almaceneiro.- É o traballador subalterno encargado de facilitar os pedidos do persoal ao almacén levando o control das súas existencias.

d) Limpador-Limpadora.- É o traballador maior de idade que se ocupa da limpeza e mantemento das instalacións do centro e dependencia da Empresa.

CAPÍTULO V.- INGRESOS**Artigo 26.- Normas Xerais.**

Para o ingreso do persoal comprendido no presente Convenio Colectivo observaranse, sen excepción, as normas legais vixentes en materia de contratación e xenerais de colocación, así como as especiais que correspondan. No concurso-oposición, o persoal da Empresa pertencente a outro grupo ou categoría terá preferencia, en igualdade de condicións, para ocupar as prazas vacantes. Terán dereito preferente, tamén para ocupar prazas de ingreso, en igualdade de méritos, aqueles traballadores que desempeñen na Empresa funcións de carácter eventual, interino ou temporal a satisfacción daquela. En todo este proceso deberá intervir a representación dos traballadores de acordo coa Normativa vixente.

Artigo 27.- Condicións de Ingreso.

As condicións para ingresar nas Empresas a que se refire o presente Convenio Colectivo, no referente ao Persoal Operativo de Seguridade Habilitado, deberán acomodarse preceptivamente ás normas que para o efecto esixen as disposicións legais vixentes.

Artigo 28.- Contratos.

Os contratos que celebren as Empresas para servizo determinado, eventual, interino e temporal, e calquera outro que a Norma permita deberán ser por escrito, facendo constar os requisitos e circunstancias que esixa a lexislación vixente, en materia de emprego, e en especial a mención expresa do servizo para que se contrata, a causa da eventualidade nos contratos eventuais, incluíndo a condición determinante da resolución do contrato de traballo, o motivo da interinidade e o nome do substituído e finalmente a duración do contrato, nos supostos que corresponda.

Artigo 29.- Período de proba.

Poderán concertarse por escrito un período de proba, durante o cal calquera das partes poderá rescindir, por escrito, o contrato sen dereito a indemnización de ningún tipo. O período de proba non poderá exceder do seguinte tempo, segundo a categoría profesional:

Persoal Directivo, Titulado e Técnico: Seis meses.

Persoal de Seguridade Mecánico-Electrónica: Dous meses.

Persoal Cualificado: Administrativos, Mandos Intermedios e de Oficios Varios: Tres meses.

Persoal Operativo: Dous meses. Porén, non existirá período de proba se o traballador fose contratado de novo pola mesma empresa no período de dous anos posterior ao último contrato.

Persoal non Cualificado: Quince días laborables.

Artigo 30.- Recoñecemento Médico.

O persoal da Empresa virá obrigado a someterse, á iniciación da prestación, a exame médico, entregándose unha copia ao interesado.

CAPÍTULO VI.- ASCENSOS, PROVISIÓN DE VACANTES, PERSOAIS E ESCALAFÓNS

Artigo 31.- Ascensos e provisión de vacantes.

As vacantes de categoría superior que se orixinen na Empresa, agás amortización da praza, cubriranse en igualdade de condicións coas persoas alleas ou por persoal do censo da Empresa, de acordo coas normas seguintes:

A) Libre designación.- Serán de libre designación da Empresa as persoas que deban ocupar vacantes entre o persoal directivo, titulado, técnico, xefes (incluídos o de tráfico, de cámara, de vixilancia) e inspectores.

B) Nas restantes categorías, as vacantes cubriranse por concurso oposición e de méritos de acordo coas seguintes bases:

Os aspirantes de persoal non operativo deberán ter unha antigüidade mínima dun ano e pertencer ao centro de traballo onde exista a vacante.

Para acceder ao cambio de categoría do persoal operativo de vixilancia, transporte de fondos, a antigüidade mínima será de dous anos, ademais de reunir os requisitos do apartado B) anterior, sen prexuízo do establecido no último parágrafo do artigo 22 A) deste convenio.

C) Nomearase un Tribunal cualificador das probas, composto por tres persoas, das cales unha será un técnico de formación que actuará de Secretario, outra como representante da Empresa e outra persoa, que terá voz e voto e será designada pola representación dos traballadores (Comité de Empresa, Delegados de Persoal ou Delegado Sindical).

O Tribunal determinará as probas de acordo coas condicións establecidas na convocatoria, que consistirá en:

- Exames psicotécnicos.
- Exame teórico de formación básica.
- Exame teórico de formación específica.
- Exames prácticos.

A cualificación das probas será realizada, en conxunto, polo Tribunal cualificador, que redactará acta na que figuren os resultados obtidos por cada candidato, non podendo quedar declarada deserta a praza, se algún dos candidatos supera o 50% da puntuación.

Para establecer a orde de preferencia dos candidatos que superen as probas de aptitude sumarase á cualificación global obtida por cada un deles (base de 0 a 10) os puntos que resulten de aplicar:

- Por cada ano de antigüidade na empresa: 0,20 puntos, cun máximo de dous puntos.

- Premios por actos heroicos e meritorios rexistrados no seu expediente persoal máximo 1 punto).

- Cursos de formación realizados: aos que puidesen presentarse calquera traballador do centro onde exista a vacante, 0,10 puntos cada un, cun máximo de 2 puntos.

Non superado o exame por ningún dos concursantes, proverase a praza con persoal de libre designación ou de novo ingreso, esixíndoselle para desempeñar o posto vacante a formación mínima esixida nas bases.

Artigo 32.- Política de Estabilidade no Emprego.

As Empresas suxeitas ao presente Convenio deberán contar, polo menos, cun 60% de fixos en persoal, durante os anos 2009 e 2010 e con, polo menos, un 65% de empregados indefinidos, a data 31 de decembro de 2011.

A devandita porcentaxe deberá computarse segundo o ámbito territorial da Empresa, excluíndose do persoal, para efectos de cómputo, aqueles traballadores cunha antigüidade na Empresa que sexa igual ou inferior a un ano, así como os contratos por obra ou servizo determinado.

En consecuencia, todas as Empresas comprendidas no Convenio Colectivo veñen obrigadas a confeccionar persoais do seu persoal fixo, sinalando o número de traballadores que comprende cada categoría profesional, coa separación e especificación de grupos e subgrupos. O persoal confeccionarase cada ano como máximo.

Para controlar as devanditas porcentaxes constitúese unha Comisión Mixta Empresa - Traballadores coas máis amplas facultades que en dereito poidan existir; a súa composición será dunha persoa por cada Sindicato asinante do Convenio e igual número de representantes por parte da representación empresarial.

As Empresas suxeitas ao presente Convenio están obrigadas a proporcionar á Comisión antes citada información escrita relacionada co cumprimento deste artigo.

Ambas as partes obríganse a reunirse en Comisión durante o primeiro trimestre do ano co fin de comprobar o cumprimento deste precepto.

Artigo 33.- Escalafóns.

As Empresas deberán confeccionar e manter o escalafón xeral do seu persoal, como mínimo deberá figurar no mesmo os datos correspondentes a todos e cada un dos seus traballadores, co detalle que segue:

1. Nome e apelidos.
2. Data de nacemento.
3. Data de ingreso na Empresa.
4. Categoría profesional.
5. Data de nomeamento ou acceso á categoría.
6. Data de próximo vencemento do período do complemento de antigüidade.
7. Número de orde.

Dentro do primeiro trimestre natural de cada ano as Empresas publicarán o escalafón, con expresión dos datos anteriormente sinalados, para coñecemento de todo o persoal da Empresa.

O persoal poderá formular reclamación contra os datos do escalafón mediante escrito dirixido á Empresa dentro dos quince días seguintes á publicación do mesmo, debendo as Empresas resolver a reclamación no prazo de quince días máis. Contra o acordo desestimatorio, expreso ou tácito, que se presumirá cando a Empresa non resolva no prazo mencionado, os interesados poderán formular a reclamación que proceda ante a Autoridade competente.

Artigo 34.- Asignación de categoría aos postos de traballo.

No prazo de dous meses, a contar desde a publicación do presente Convenio Colectivo, todas as Empresas afectadas deberán establecer un cadro de categorías profesionais, se non tivesen, de acordo coas normas establecidas no capítulo IV deste Convenio.

Atenderase ás condicións e capacidade do traballador e as funcións que realmente viñesen realizando. Verificado o axuste poñerase, no prazo de dez días, en coñecemento dos interesados; quen non estea de acordo, poderá reclamar ante a Xurisdición Laboral competente.

CAPÍTULO VII.- LUGAR DE TRABALLO, TRASLADOS E CAMBIOS DE POSTO**Artigo 35.- Lugar de Traballo.**

Dadas as especiais circunstancias en que se realiza a prestación dos servizos de seguridade e vixilancia, a mobilidade do persoal virá determinada polas facultades de organización da Empresa, que procederá á distribución do seu persoal entre os seus diversos lugares de traballo do xeito máis racional e adecuada aos fins produtivos dentro dunha mesma localidade. Para estes efectos entenderase por localidade tanto o concello de que se trate, como ás concentracións urbanas ou industriais que se agrupen ao redor do mesmo e que formen con aquel unha Macroconcentración urbana ou industrial, aínda que administrativamente sexan concellos distintos sempre que estean comunicados por medios de transporte públicos a intervalos non superiores a media hora, á entrada e/ou saída dos traballadores. O persoal das Empresas que desempeñen tarefas de vixilancia poderá ser cambiado dun centro de traballo a outro, de acordo coas facultades expresadas, dentro dunha mesma localidade, destinando se é posible, para cada lugar de traballo, a aqueles traballadores do servizo de seguridade e vixilancia que residan máis preto daquel.

Os traballos realizados dentro da zona definida como localidade non darán lugar a axudas de custo para ningún dos traballadores das Empresas incluídas no ámbito de aplicación do presente Convenio Colectivo, e si aos correspondente pluses de distancia e transporte pactados.

Acórdase constituír Comisións Paritarias aos efectos de determinar os límites de cada unha das Macroconcentracións urbanas ou industriais a que se refire este Artigo.

Tales Comisións deberán constituírse no prazo de 1 mes a contar desde a data en que unha das partes requira á outra con tal finalidade, o domicilio para efectos de citacións da Comisión Paritaria será o da Asociación Profesional de Compañías Privadas de Servizos de Seguridade, Marqués de Urquijo, 5, Segunda Planta, 28008 Madrid.

Artigo 36.- Desprazamentos.

Cando un traballador teña que desprazarse por necesidade do servizo fóra da localidade, entendida nos termos do Artigo 35 onde habitualmente presta os seus servizos ou cando saia da localidade para a que sexa contratado, terá dereito á percepción de axudas de custo agás que o devandito desprazamento non teña prexuízos económicos para o traballador. No caso de que non se desprace en vehículo da Empresa, terá dereito a que se lle aboe ademais o importe do billete no medio de transporte idóneo.

Se o desprazamento se realizase nun vehículo particular do traballador, aboarase durante 2009 e 2010 a razón de 0,25 euros o quilómetro e durante os anos 2011 e 2012 a razón de 0,26 euros o qm.

Artigo 37.- Importe das axudas de custo.

O importe das axudas de custo acordadas neste Convenio Colectivo será:

IMPORTE DE AXUDAS DE CUSTO PARA 2009 e 2010	Euros
Cando o traballador teña que facer unha comida fóra da súa localidade.	9,11
Cando o traballador teña que facer dúas comidas fóra da súa localidade.	16,80
Cando o traballador teña que pasar a noite e almorzar.	15,41
Cando o traballador teña que pasar a noite fóra da súa localidade e realizar dúas comidas.	30,81
Se o desprazamento fose superior a sete días, o importe da axuda de custo completa será a partir do oitavo día.	24,49

IMPORTE DE AXUDAS DE CUSTO PARA 2009 e 2010	Euros
Cando o traballador teña que facer unha comida fóra da súa localidade.	9,20
Cando o traballador teña que facer dúas comidas fóra da súa localidade.	16,97
Cando o traballador teña que pasar a noite e almorzar.	15,56
Cando o traballador teña que pasar a noite fóra da súa localidade e realizar dúas comidas.	31,12
Se o desprazamento fose superior a sete días, o importe da axuda de custo completa será a partir do oitavo día.	24,73

As cantidades sinaladas no cadro correspondente ao ano 2011 experimentarán en 2012 unha revalorización equivalente ao IPC real do 2011 máis a diferenza entre o IPC real do 2010 e o 1%.

Artigo 38.- Traslados.

Os traslados do persoal serán aqueles desprazamentos fóra da localidade de orixe que esixan ou impliquen cambio de residencia, e poderán estar determinados por algunha das seguintes causas:

1. Petición do traballador e/ou permuta. Existirá preferencia nestes supostos para o traballador fixo, en función da súa antigüidade real na Empresa, sempre que concorran servizos de igual natureza e duración que os por el ocupados.

2. Mutuo acordo entre a Empresa e o traballador.

3. Por necesidades do servizo; previo o procedemento legal correspondente.

O traslado non dará dereito a axudas de custo.

Nos traslados a petición do traballador e nos de permuta non haberá lugar nin dereito a indemnización polos gastos que se orixinen polo cambio de residencia.

A data de petición do traslado ou permuta considerárase prioritaria para acceder á mesma.

Os traslados realizados por mutuo acordo rexeranse polos pactos que por escrito se estableceron, indicando o lugar e duración do mesmo.

Nos traslados por necesidades do servizo as Empresas haberán de demostrar a urxencia das necesidades. En caso de oposición ao traslado por parte do traballador este acudirá á xurisdición competente. O traslado por tal motivo dará dereito ao abono dos gastos de viaxe de traslado e dos familiares que con el convivan, o transporte gratuito de mobiliario e pertenzas e a unha indemnización equivalente a dúas mensualidades de salario real.

O traballador que sexa trasladado por necesidades do servizo non poderá ser trasladado de novo nun prazo de cinco anos, agás acordo mutuo.

CAPÍTULO VIII.- TRABALLOS DE SUPERIOR E INFERIOR CATEGORÍA

Artigo 39.- Mobilidade Funcional.

As Empresas, en caso de necesidade, poderán esixir dos seus traballadores a realización de traballos de categoría superior co salario que corresponda á nova categoría, reintegrándose ao seu antigo posto cando cese a causa do cambio.

Este cambio non poderá ter unha duración superior a tres meses ininterrompidos, debendo o traballador reintegrarse ao seu antigo posto e categoría ao finalizar aquel período. Se o traballador ocupase o posto de categoría superior durante doce meses alternos consolidará o salario da devandita categoría a partir dese momento, sen que iso supoña necesariamente a creación dun posto de traballo desa categoría.

Estas consolidacións non son aplicables aos casos de substitución por incapacidade temporal ou licenza, casos en que a realización de traballos de categoría superior cesará no momento en que se reincorpore ao seu posto de traballo o substituído.

O traballador que realice por motivos de auténtica necesidade funcións de categoría inferior á súa conservará o salario da súa categoría profesional. Esta situación non poderá ser superior a tres meses de duración.

As Empresas evitarán reiterar que a realización de traballos de inferior categoría recaia nun mesmo traballador. Se o cambio de destino

para o desempeño de traballos de categoría inferior tivese a súa orixe na petición do traballador, asignarase a este a retribución que corresponda ao traballo efectivamente realizado. Procurarán as Empresas que os servizos especiais, ordinariamente mellor retribuídos, sexan de carácter rotativo entre os aspirantes ao desempeño dos mesmos.

CAPÍTULO IX.- CAUSAS DE EXTINCIÓN DO CONTRATO DE TRABAJO

Artigo 40.- Remate da Relación Laboral.

O cesamento dos traballadores nas Empresas terá lugar por calquera das causas previstas no Estatuto dos Traballadores e demais lexislación vixente, incluíndose entre elas o previsto no artigo 14 deste Convenio.

No caso de cesamento por vontade do traballador, o persoal directivo, titulado e técnico deberá preavisar a súa baixa cunha antelación non inferior a dous meses. O persoal administrativo ou de mando intermedio, o persoal operativo, subalterno e de oficios varios, con quince días hábiles de antelación. A falta de cumprimento do preaviso levará consigo a perda dos salarios correspondentes a quince días hábiles sen incluír nestes a cantidade correspondente ás partes proporcionais das pagas extraordinarias do devandito período. Se o preaviso se efectuou en período hábil inferior aos quince días hábiles previstos, a perda dos salarios correspondentes será proporcional ao período hábil non preavisado. O preaviso deberá exercerse sempre por escrito e as Empresas virán obrigadas a subscribir o acuse de recibo.

A falta de preaviso por parte da Empresa en casos de finalización do contrato, de quince días, segundo prevé a lexislación vixente, dará lugar á indemnización correspondente ou á parte proporcional se o preaviso se efectuou en período inferior ao previsto.

As liquidacións poñeranse a disposición dos traballadores dentro dos quince días naturais seguintes á data da baixa e a liquidación non terá carácter liberatorio ata transcorridas 72 horas desde a súa entrega.

CAPÍTULO X.- XORNADA DE TRABALLO, DESCANSOS E VACACIÓNS

Artigo 41.- Xornada de Traballo.

A xornada de traballo de 1.782 horas anuais de traballo efectivo en cómputo mensual, a razón de 162 horas. Porén, as Empresas, de acordo coa Representación dos Traballadores poderán establecer fórmulas alternativas para o cálculo da xornada mensual a realizar.

Así mesmo, se un traballador por necesidades do servizo non puidese realizar a súa xornada mensual, deberá compensar a súa xornada, no mesmo ou distinto servizo, nos dous meses seguintes.

Igualmente, aquelas Empresas con sistemas de traballo específico tales como entidades de crédito onde non sexa posible tal compensación, poderán acordar cos representantes dos traballadores outros cómputos distintos aos establecidos neste artigo.

Entenderase como traballo nocturno o que se realice entre as vinte e dúas horas e as seis horas.

Entre a xornada rematada e o inicio da seguinte, deberá mediar un mínimo de trece horas, agás nos casos seguintes: a) por especial urxencia ou perentoria necesidade, b) no traballo a quendas.

Os traballadores de vixilancia que prestan os seus servizos en Caixas de Aforro e Bancos, durante o horario de atención ao público, en xornada continuada de 8,30 a 16,45 horas, como mínimo, terán dereito por día traballado nese horario a unha axuda alimentaria que deberá ser pactada entre a Dirección de cada Empresa e os Representantes dos Traballadores, non podendo pactar, en ningún caso, cantidades inferiores a 5 euros. Para os devanditos traballadores, a xornada será de 1.782 horas.

Se a xornada de traballo fose partida o traballador terá dereito, polo menos, a dúas horas e media de descanso entre a xornada da mañá e da tarde, agás pacto en contrario.

Para o persoal non operativo o descanso será de hora e media entre xornada e xornada, agás pacto en contrario.

As Empresas someterán á aprobación da representación dos traballadores o correspondente horario de traballo do seu persoal e co-

ordinarano nos distintos servizos para o máis eficaz rendemento. A representación dos traballadores será informada da organización das quendas e substitucións.

A partir do 1 de xaneiro de 2011, co fin de conciliar a vida laboral e familiar, as empresas facilitarán aos traballadores a libranza de, polo menos, unha fin de semana ao mes -sábado e domingo-, agás nos seguintes supostos:

a) Cando os traballadores adscribanse voluntariamente a prestar servizos en tales días.

b) Cando os traballadores sexan contratados expresamente para prestar servizos nos devanditos días.

c) Cando o traballador estea adscrito a un servizo cun sistema pactado de rotación de libranza diferente.

d) Cando, excepcionalmente, se requira polos clientes aos que se prestan servizos obrigatorios nas fins de semana un incremento imprevisto de persoal, que poida impedir á empresa facilitar puntualmente a devandita libranza.

Os traballadores poderán intercambiarse as quendas de traballo entre eles, previa comunicación á empresa con vinte e catro horas de antelación.

As xornadas de traballo ou calendario laboral para o Transporte de Fondos e manipulado, fixaranse anualmente e cun mes de antelación ao comezo do novo ano. O calendario laboral pactarase entre a representación dos traballadores e a empresa, atendendo ás características especiais de cada delegación onde constarán os días laborables, festivos de cada Comunidade, así como a hora de entrada e quedando garantida a xornada diaria que se pacte. Cada traballador recibirá copia do seu calendario anual.

Dadas as especiais características da actividade, entenderanse de carácter ininterrompido o funcionamento dos centros de traballo nas Compañías Privadas de Servizos de Seguridade, debéndose respectar sempre a xornada máxima do traballador.

Artigo 42.- Horas extraordinarias.

Terán a consideración de horas extraordinarias as que excedan da xornada ordinaria establecida no artigo 41 deste Convenio Colectivo e aboaranse de acordo co establecido no artigo 35 do Estatuto dos Traballadores.

Se ben a realización de horas extraordinarias é de libre aceptación do traballador, cando se inicie un servizo de vixilancia ou de condución de caudais, deberá proseguir ata a súa conclusión ou a chegada da substitución. O período de tempo que exceda da xornada ordinaria de traballo aboarase como horas extraordinarias.

Artigo 43.- Modificación de Horario.

Cando por necesidades do servizo as Empresas precisen a modificación dos horarios establecidos, poderán cambialos de conformidade co artigo 41 do Estatuto dos Traballadores.

Artigo 44.- Descanso anual compensatorio.

Dadas as especiais características da actividade e o cómputo de xornada establecida no Art. 41, os traballadores afectados polo presente Convenio, adscritos aos servizos e cunha xornada diaria igual ou superior a oito horas, terán dereito a un mínimo de 96 días naturais de descanso anual, quedando incluídos no devandito descanso os domingos e festivos do ano que lles correspondese traballar pola súa quenda e excluindo deste cómputo o período vacacional que se fixa no artigo seguinte.

O resto do persoal terá dereito a un descanso mínimo semanal de día e medio ininterrompido.

Cando excepcionalmente e por necesidades do servizo non puidese darse o descanso compensatorio por concorrer os supostos previstos no art. 47 do R.D. 2001/83 declarado vixente polo R.D. 1561/95, do 21 de setembro, aboarase o devandito día cos valores mencionados no artigo 42.

Artigo 45.- Vacacións.

Todos os traballadores gozarán vacacións retribuídas, conforme ás condicións seguintes:

1. Terán unha duración de trinta e un días naturais para todo o persoal das Empresas suxeitas a este Convenio Colectivo que leve un ano ao servizo das mesmas.

2. Aboaranse polo «total» da Táboa de Retribucións do Anexo, e polos conceptos comprendidos nela, máis o Complemento Persoal de antigüidade (Trienios-Quinquenios) ademais da parte proporcional do plus de perigo correspondente aos doce últimos meses.

3. En cada Empresa establecerase unha quenda rotativa de goce das vacacións. O período que constitúe quenda determinarase de acordo entre as Empresas e o Comité de Empresas ou Delegados de Persoal, debéndose fixar o cadro de vacacións con antelación de dous meses ao comezo do período anual de vacacións.

4. Nos casos en que un traballador estea en situación de I.T., iniciada con anterioridade ao momento en que estivese previsto comezar o seu período de vacacións, aprazaranse estas gozándose cando o servizo así o permita. En caso de non poder gozalas dentro do ano natural, farao durante o primeiro trimestre do ano seguinte ao devengo das mesmas.

Porén, cando unha traballadora estea gozando das vacacións e sexa baixa por maternidade, interromperase o goce das mesmas, tomando os días restantes, de mutuo acordo coa empresa cando cause alta por aquel motivo.

5. Cando un traballador cese no transcurso do ano, terá dereito á parte proporcional da imputación en metálico das vacacións en razón ao tempo traballado.

CAPÍTULO XI.- LICENZAS E EXCEDENCIAS**Artigo 46.- Licenzas.**

Os traballadores rexidos por este Convenio Colectivo terán dereito ao goce de licenzas sen perda da retribución, nos casos e coa duración

que a continuación se indican en días naturais:

a) Matrimonio do traballador, dezasete días. O traballador poderá gozar continuadamente a licenza de matrimonio e a vacación anual, sempre que o solicite á empresa cunha antelación mínima de dous meses.

b) Durante dous días, que poderán ampliarse ata catro máximo cando o traballador necesite realizar un desprazamento para o efecto, nos casos de parto de esposa ou adopción, ou de enfermidade grave, hospitalización ou intervención cirúrxica sen hospitalización que precise repouso domiciliario ou falecemento de cónxuxe, fillos de ambos, un ou outro cónxuxe, pai, nai, netos, avós ou irmáns dun ou outro cónxuxe. En caso de enfermidade ou intervención grave, este permiso poderá tomarse dentro dos sete días desde o feito causante incluído.

c) Durante un mínimo de dous días para traslado do seu domicilio.

d) Polo tempo indispensable para o cumprimento dun deber inescusable de carácter público e persoal de acordo coa lexislación que para o efecto houber, incluíndose neste tempo o que corresponda ao investido en denuncias derivadas do cumprimento do servizo.

e) Polo tempo establecido para gozar dos dereitos educativos xenerais e da formación profesional, nos supostos e na forma regulados polo Estatuto dos Traballadores.

f) Polo matrimonio de pais, fillos, irmáns e netos dun ou outro cónxuxe, e previa xustificación, terán dereito a un día de licenzas para asistir á voda, ampliable a tres días por desprazamento.

g) Por bautizo dun fillo ou neto, un día de permiso.

h) Por Primeira Comuñón dun fillo ou neto, un día de permiso.

i) Por cita de médico especialista do INSALUD ou organismo oficial de saúde equivalente das Comunidades Autónomas, tres horas de permiso como máximo.

j) Permiso retribuído dun día por asuntos propios, estando suxeito ás seguintes condicións:

1. Non poderá utilizarse durante os períodos de máxima actividade, comprendidos entre o 15 de decembro e o 15 de xaneiro do ano seguinte, durante o período do Domingo de Ramos ao Luns de Pascua,

ambos os incluídos, nin durante o período vacacional dos meses de xullo e agosto, agás autorización da empresa.

2. Non poderá exercerse este dereito no mesmo día de xeito simultáneo por máis do 5% do persoal do centro de traballo ao que pertenza o traballador.

k) Por tempo indispensable para a realización de exames prenatais e técnicas de preparación ao parto, que deben realizarse dentro da xornada de traballo.

Os dereitos que correspondan aos permisos cuxo estado civil é o matrimonio legal estenderanse ás parellas que convivan en común agás o previsto no apartado a), xustificando esa convivencia mediante certificado de empadramento ou outro equivalente.

Artigo 47.- Licenzas Sindicais.

No exercicio das súas funcións e dadas as especiais circunstancias da prestación dos servizos nesta actividade e as dificultades que comporta a substitución do persoal nos seus postos de traballo, os representantes dos traballadores para o exercicio das súas funcións como tales, deberán notificar e xustificar as súas ausencias aos seus superiores con antelación mínima de 24 horas. Notificada a ausencia cumprindo os anteriores requisitos, as Empresas, dentro dos límites pactados neste Convenio, virán obrigadas a conceder o permiso oportuno.

Artigo 48.- Excedencia Voluntaria.

A excedencia voluntaria é a que deberá concederse pola Dirección da Empresa para a atención de motivos particulares do traballador que a solicite, que haberá de facelo nos prazos de preaviso establecidos no artigo 40 deste Convenio, ao comezo de efectos da mesma.

Será requisito indispensable para ter dereito a tal excedencia o alcanzar na Empresa unha antigüidade non inferior a 1 ano. A excedencia poderá concederse por un mínimo de 4 meses e un máximo de cinco anos.

Durante o tempo de excedencia quedarán en suspenso os dereitos laborais do excedente, así como as súas obrigas, deixando de percibir

todas as súas remuneracións e non séndolle computable o tempo de excedencia a ningún efecto.

No caso de que a solicitude de excedencia sexa por un período inferior ao máximo, a solicitude de prórroga da mesma, se é o caso, deberá de presentarse por escrito na Empresa con quince días naturais de antelación ao seu vencemento.

O excedente que non solicitase por escrito o seu reingreso na Empresa cunha antelación mínima dun mes á finalización do período de excedencia ou a súa prórroga, causará baixa definitiva na Empresa para todos os efectos.

O reingreso, cando se solicite, estará condicionado a que haxa vacante na súa categoría; se non existise vacante na categoría propia e si noutra inferior, o excedente poderá ocupar esta praza co salario a ela correspondente ata que se produza unha vacante na súa categoría.

Artigo 49.- Excedencia Especial.

Dará lugar a excedencia especial algunha das seguintes circunstancias:

1. Nomeamento para cargo político ou designación para cargo de representación sindical, cando o seu exercicio sexa incompatible cos servizos á Empresa.

2. Enfermidade ou accidente unha vez transcorrido o período máximo de incapacidade temporal (18 meses) e polo tempo ata que o traballador reciba a Resolución do INSS sobre a cualificación ou non de invalidez.

3. No caso de perda ou subtracción e retirada da licenza, guía, arma, habilitación ata a obtención dun novo exemplar ou aparición do perdido, subtraído ou retirado, producido durante o servizo, non podéndose imputar ao traballador calquera tipo de imprudencia ou negligencia, nese caso, o traballador recibirá o salario da súa categoría.

4. A retirada temporal do carné de conducir ao Vixilante de Seguridade Conductor. Se a retirada do carné de conducir produciuse durante o desempeño das súas funcións durante a xornada de traballo, o traballador pasará á categoría inmediata inferior coa retribución propia da mesma.

5. A retirada temporal do carné de conducir ao Vixilante Conductor, fóra da xornada de traballo, por sentenza ou sanción administrativa como consecuencia de actos cualificados como imprudencia. Esta excedencia durará mentres o traballador estea privado do permiso de conducir.

Se a retirada fose definitiva ou superior a tres meses, será causa de excedencia durante tres meses, transcorridos os cales pasará á categoría inmediatamente inferior coa retribución propia da mesma.

6. O resto de excedencias non reguladas en leste e anterior artigo, rexeranse polo previsto na lexislación vixente.

Ao persoal en situación de excedencia especial, reservaráselle o seu posto de traballo e computaráselle, para efectos de antigüidade, o tempo de excedencia, aínda que non se lle aboará a retribución de ningún tipo agás no establecido no suposto do apartado número 3 anterior.

Ao traballador excedente por perda ou subtracción da licenza e/ou guía de armas computaráselle a antigüidade para todos os efectos.

A reincorporación dos excedentes especiais aos seus postos de traballo deberá producirse no prazo de trinta días, como máximo, desde o momento que desapareza as causas que motivaron a excedencia, e no caso de perda ou subtracción, o será no prazo de cinco días.

De non producirse o reingreso nos prazos establecidos, o excedente causará baixa definitiva na Empresa.

Se ao solicitar o reingreso non existise vacante na categoría propia do excedente especial e si existise en categoría inferior, o interesado poderá optar entre ocupar esta praza ou non reingresar ata que se produza vacante na súa categoría, abonándoselle, no primeiro caso, a diferenza entre a retribución da devandita praza e a da súa categoría profesional.

En caso de incorporación de traballadores que causen excedencia especial, pola circunstancia a que se refire o nº 1 deste artigo, a empresa garántelles a súa incorporación inmediata no mesmo posto de traballo que tiñan no momento do inicio da súa excedencia especial.

Artigo 50.- Permisos sen soldo.

Os traballadores que leven, como mínimo, un ano nunha mesma Empresa poderán solicitar permiso, sen soldo, que as Empresas, pre-

vio informe dos representantes dos traballadores, atenderán, agás que iso supoña grave perturbación no servizo.

A duración destes permisos non será superior a 15 días naturais, e non poderán concederse a máis do 5% do persoal, da súa delegación.

CAPÍTULO XII.- SEGURIDADE E SAÚDE

Artigo 51.- Seguridade e saúde no traballo.

As partes asinantes consideran esencial protexer a seguridade e a saúde dos traballadores fronte aos riscos derivados do traballo mediante o establecemento de políticas de prevención laboral eficaces e que sexan froito do necesario consenso entre ambas as partes.

En consecuencia, e á luz do establecido na Lei 31/1995, do 8 de novembro, de Prevención de Riscos Laborais, o Regulamento dos Servizos de Prevención aprobado polo Real Decreto 39/1997, do 17 de xaneiro, e demais disposicións de desenvolvemento que os complementan, así como as que puidesen promulgarse en substitución destes, consideran prioritario promover a mellora das condicións de traballo e continuar esforzándose na mellora permanente dos niveis de formación e información do persoal en canto pode contribuír á elevación do nivel de protección da seguridade e a saúde dos traballadores do sector.

A este fin, constituiranse os Comités de Seguridade e Saúde no traballo nas distintas Empresas de Seguridade, que terán as funcións e atribucións contidas na citada lexislación, a fin de dirimir aquelas cuestións relativas á Seguridade e Saúde que poidan suscitarse con motivo das actividades desenvolvidas nas Empresas.

Para estes efectos, a Xestión Preventiva aludida deberá incluír, de xeito non exhaustivo, os seguintes aspectos:

A) Vixilancia da Saúde:

Conforme ao establecido no artigo 22 da Lei de Prevención de Riscos Laborais, as empresas garantirán aos seus traballadores a vixilancia periódica do seu estado de saúde, en función dos riscos inherentes ao traballo.

Os recoñecementos médicos serán de carácter voluntario, sen menoscabo da realización doutros recoñecementos, con carácter obrigatorio, e previo informe dos representantes dos traballadores, cando existan disposicións legais específicas, ou cando estes sexan necesarios para avaliar os efectos das condicións de traballo sobre a saúde dos traballadores, ou para verificar se o estado de saúde do traballador pode constituír un perigo para o mesmo, para os demais traballadores, ou para outras persoas. A periodicidade dos recoñecementos médicos será de acordo cos protocolos médicos do Servizo de Prevención-Vixilancia da saúde, tendo en conta o posto de traballo correspondente.

En razón dos servizos a prestar, cando se aprecien comportamentos estraños de carácter psíquico e/ou farmacolóxico, de especial intensidade e habitualidade; a Empresa, por propia iniciativa, a instancia do interesado, ou á da Representación dos Traballadores, poñerá os medios necesarios para que aquel sexa sometido a recoñecemento médico especial e específico, que contribúa a poder diagnosticar as causas e efectos e facilitar o tratamento adecuado, obrigándose ao traballador a colaborar co equipo médico facultativo para cantos recoñecementos, análises e tratamentos sexan necesarios. Durante o tempo que duren os recoñecementos, análises ou tratamento, a Empresa obrígase a aboar ao traballador o 100% do salario, sempre que medie situación de I.T.

B) Protección á maternidade:

De conformidade ao establecido na Lei 39/1999, de conciliación da vida familiar e laboral das persoas traballadoras, o empresario adoptará as medidas necesarias para evitar a exposición das traballadoras en situación de embarazo ou parto recente a riscos para a súa seguridade e saúde ou unha posible repercusión sobre o embarazo e o período de lactación.

As devanditas medidas levarán a cabo a través dunha adaptación das condicións e de tempo de traballo da traballadora afectada.

C) Formación de delegados de prevención:

As empresas deberán proporcionar aos delegados de prevención un curso de formación suficiente relacionado co desenvolvemento das

súas funcións nesta materia, de 30 horas de duración.

D) Coordinación de actividades empresariais:

Conforme ao establecido no artigo 24 da Lei de Prevención de Riscos Laborais, sobre coordinación de actividades empresariais en materia de prevención, as empresas de seguridade, que prestan os seus servizos en centros de traballo alleos, deben solicitar dos titulares dos mesmos, a información e as instrucións adecuadas, en relación cos riscos existentes no centro de traballo e coas medidas de protección e prevención correspondentes, así como sobre as medidas de urxencia a aplicar, para o seu traslado aos seus respectivos traballadores.

Constituirase novamente unha Comisión Mixta de Seguridade e Saúde que estará formada por un representante de cada central sindical e de cada asociación empresarial asinantes, que terá como fin a análise, estudo e propostas de solucións en materia de prevención de riscos laborais no marco sectorial.

CAPÍTULO XIII.- FALTAS E SANCIÓN

Artigo 52.- Faltas do persoal.

As accións ou omisións punibles en que incorran os traballadores clasificaranse atendendo á súa importancia, reincidencias e intencións, en leves, graves e moi graves.

Na aplicación das sancións teranse en conta e valorarán as circunstancias persoais do traballador, o seu nivel cultural, transcendencia do dano, grao de reiteración ou reincidencia.

Artigo 53.- Son faltas leves.

1. Ata catro faltas de puntualidade, con atraso superior a cinco minutos e inferior a quince, dentro do período dun mes.

2. Abandonar o posto de traballo sen causa xustificada ou o servizo breve tempo durante a xornada. Se se causase como consecuencia do mesmo abandono prexuízo de consideración á Empresa, compañeiros de traballo, clientes ou persoal do mesmo, ou fose causa de accidente, a falta poderá revestir a consideración de grave ou moi

grave.

3. Non notificar, con carácter previo, a ausencia ao traballo e non xustificar, dentro das vinte e catro horas seguintes agás que se probe a imposibilidade de telo feito, a razón que a motivou.

4. Os descoidos e distraccións na realización de traballo ou no coitado e conservación das máquinas, útiles, armas, ferramentas, instalacións propias dos clientes. Cando o incumprimento da anterior orixine consecuencias de gravidade na realización do servizo, a falta poderá reputarse de grave ou moi grave.

5. A inobservancia das ordes de servizo, así como a desobediencia aos mandos, todo iso en materia leve.

6. As faltas de respecto e consideración en materia leve aos subordinados, compañeiros, mandos, persoal e público, así como a discusión cos mesmos dentro da xornada de traballo e usar palabras malsoantes e indecorosas cos mesmos.

7. A falta de aseo e limpeza persoal e dos uniformes, equipos, armas, etc., de xeito ocasional.

8. Non comunicar á Empresa os cambios de residencia e domicilio e demais circunstancias que afecten á súa actividade laboral.

9. Non atender ao público coa corrección e dilixencia debidas.

10. Excederse nas súas atribucións ou entrometerse nos servizos peculiares doutro traballador, cando o caso non constituía falta grave.

Artigo 54.- Son faltas graves.

1. O cometer tres faltas leves no período dun trimestre, excepto na puntualidade, aínda que sexan de distinta natureza, sempre que mediase sanción comunicada por escrito.

2. Máis de catro faltas de puntualidade na asistencia ao traballo no período dun mes superior aos dez minutos ou ata catro faltas superiores a quince minutos cada unha delas.

3. A falta de asistencia ao traballo dun día no período dun mes, sen causa xustificada. Será moi grave se por mor da ausencia causase grave prexuízo á Empresa.

4. A desobediencia grave aos superiores en materia de traballo e a

réplica descortés a compañeiros, mandos ou público. Se implicase quebranto manifesto á disciplina ou dela se derivase prexuízo notorio para a Empresa, compañeiros de traballo ou público reputarase moi grave.

5. A suplantación da personalidade dun compañeiro ao fichar ou asinar, sancionándose tanto o que ficha a outros como a estes últimos.

6. A voluntaria diminución da actividade habitual e a negligencia e desidia no traballo que afecta á boa marcha do servizo.

7. A simulación de enfermidade ou accidente e non entregar o parte de baixa oficial dentro das corenta e oito horas seguintes á emisión do mesmo, agás que se probe a imposibilidade de facelo.

8. O emprego de tempo, uniformes, materiais, útiles, armas ou máquinas en cuestións alleas ao traballo ou en beneficio propio.

9. O uso, sen estar de servizo, das insignias do cargo, ou a ostentación innecesaria do mesmo.

10. O facer desaparecer uniformes e selos, tanto da Empresa como de clientes da mesma, así como causar accidentes por dolo, negligencia ou imprudencia inescusable.

11. Levar os rexistros, documentación, cadernos ou calquera clase de anotacións oficiais e escritos que regulamentariamente deben ter, sen as formalidades debidas e cometendo faltas que pola súa gravidade ou transcendencia merezan especial correctivo. E se tivese especial relevancia, terán a consideración de moi grave.

Artigo 55.- Son faltas moi graves.

1. A reincidencia en comisión de falta grave no período de seis meses, aínda que sexa de distinta natureza, sempre que mediase sanción.

2. Máis de doce faltas non xustificadas de puntualidade cometidas no período de seis meses ou trinta nun ano, aínda que sexan sancionadas independentemente.

3. Tres ou máis faltas inxustificadas ao traballo no período dun mes, máis de seis no período de catro meses ou máis de doce no período dun ano, sempre que sexan sancionadas independentemente.

4. A falsidade, deslealdade, a fraude, o abuso de confianza e o furto ou roubo, tanto a compañeiros de traballo como á Empresa ou a ter-

ceiros relacionados co servizo durante o desempeño das súas tarefas ou fóra das mesmas.

5. O facer desaparecer, inutilizar, causar danos en armas, máquinas, instalacións, edificios, pertenzas, documentos, etc., tanto da Empresa como de clientes da mesma, así como causar accidentes por dolo, neglixencia ou imprudencia inescusable.

6. O realizar traballos por conta propia ou conta allea estando en situación de incapacidade laboral transitoria, así como realizar manipulacións ou falsidades para prolongar aquela situación.

7. A continuada e habitual falta de aseo e limpeza de tal índole que produza queixas xustificadas de mandos, compañeiros de traballo ou terceiros.

8. A embriaguez probada, vestindo o uniforme.

9. A violación do segredo de correspondencia ou de documentos da Empresa ou das persoas en cuxos locais e instalacións se realice a prestación dos servizos e non gardar a debida discreción ou o natural sigilo dos asuntos e servizos dos que, pola misión do seu labor, deban ser sabedores.

10. Os malos tratos de palabra ou de obra, ou falta grave de respecto e consideración ás persoas dos seus superiores, compañeiros, persoal ao seu cargo ou familiares dos mesmos, así como ás persoas en cuxos locais ou instalacións realizase a súa actividade e aos empregados destas, se os houbese.

11. A participación directa ou indirecta na comisión dun delito cualificado como tal nas leis penais, que leve a retirada da habilitación para os Vixilantes de Seguridade.

12. O abandono do traballo en postos de responsabilidade unha vez tomada posesión dos mesmos e a inhibición ou pasividade na prestación do mesmo.

13. A diminución voluntaria e continuada do rendemento.

14. Orixinar rifas e pelexas cos seus compañeiros de traballo ou coas persoas ou os empregados para as que presten os seus servizos.

15. A comisión de actos inmoraís no lugar de traballo ou nos locais da Empresa, dentro da xornada laboral.

16. O abuso de autoridade.

17. A competencia ilícita por dedicarse dentro ou fóra da xornada laboral a desenvolver por conta propia idéntica actividade que a Empresa ou dedicarse a ocupacións particulares que estean en aberta pugna co servizo.

18. Facer uso das armas, a non ser en defensa propia e nos casos previstos polas leis e disposicións vixentes.

19. Iniciar ou continuar calquera discusión, rivalidade, pretendida superioridade, esixencias no modo de prestarse os servizos, etc., con funcionarios da Policía.

20. Entregarse a xogos, e distraccións graves, todo iso durante e dentro da xornada de traballo.

21. Esixir ou pedir polos seus servizos remuneración ou premios de terceiros, calquera que sexa a forma ou pretexto que para a doazón empréguese.

22. A imprudencia en acto de servizo. Se implicase risco de accidente para se ou para compañeiros ou persoal e público, ou perigo de avarías para as instalacións.

Artigo 56. - Sancións.

1.- Por falta leve:

- a. Amoestación verbal.
- b. Amoestación escrita.

2.- Por falta grave:

- a. Amoestación pública.
- b. Suspensión de emprego e soldo dun a quince días.
- c. Inhabilitación para o ascenso durante un ano.

3.- Por falta moi grave:

- a. Suspensión de emprego e soldo de dezaseis días a dous meses.
- b. Inhabilitación para o ascenso durante tres anos.
- c. Despedimento.

Para proceder á imposición das anteriores sancións estarase ao disposto na lexislación vixente.

Artigo 57.- Prescrición.

A facultade das Empresas para impor sancións, que deberá exercer-se sempre por escrito agás amoestación verbal, do que deberá acusar recibo e asinar o decatado o sancionado ou, no seu lugar, dúas testemuñas, caso de negarse a iso, prescribirá nas faltas leves aos dez días; nas graves aos vinte días, e nas moi graves aos sesenta días, a partir da data en que a Empresa tivo coñecemento da súa comisión e, en todo caso, aos seis meses de se teren cometido.

Artigo 58.- Abuso de autoridade.

Todo traballador poderá dar conta por escrito a través da representación dos traballadores á Dirección de cada Empresa dos actos que supoñan abuso de autoridade dos seus xefes. Recibido o escrito, a Dirección abrirá o oportuno expediente no prazo de cinco días, debendo dar contestación ao citado escrito nos dez días seguintes a estes e por escrito. En caso contrario, os representantes dos traballadores deberán formular a oportuna denuncia ante a Autoridade Laboral competente.

CAPÍTULO XIV.- PREMIOS

Artigo 59.- Premios.

Co fin de recompensar a conduta, o rendemento, laboriosidade e demais calidades sobresañentes do persoal, as Empresas outorgarán aos seus traballadores, individual ou colectivamente, os premios que nesta sección se establecen.

Consideraranse motivos dignos de premio:

- a) Actos heroicos
- b) Actos meritorios
- c) Espírito de servizo

- d) Espírito de fidelidade
- e) Afán de superación profesional
- f) Tirador selecto

Serán actos heroicos os que realice o traballador con grave risco da súa vida ou integridade persoal, para evitar un feito delituoso ou un accidente ou reducir as súas proporcións.

Considerarase actos meritorios os que na súa realización non supoñan grave risco para a vida ou integridade persoal do traballador, pero representen unha conduta superior á normal, dirixida a evitar ou a vencer unha anormalidade en ben do servizo ou a defender bens ou intereses dos clientes das Empresas ou destas mesmas.

Estimarase espírito de servizo cando o traballador realice o seu traballo, non dun xeito rutineiro e corrente, senón con entrega total das súas facultades, manifesta en feitos concretos consistentes en lograr a súa maior perfección, subordinando a eles a súa comodidade e mesmo o seu interese particular.

Existe espírito de fidelidade cando este se acredita polos servizos continuados á Empresa por un período de vinte anos sen interrupción ningunha, sempre que non conste no expediente do traballador nota desfavorable por comisión de falta grave ou moi grave.

Enténdese por afán de superación profesional a actuación daqueles traballadores que en lugar de cumprir a súa misión de xeito formulario, dediquen o seu esforzo a mellorar a súa formación técnica e práctica para ser máis útiles ao seu traballo.

Os anteriores motivos dignos de premio, quedarán recompensados, correlativamente, cos seguintes premios:

- a) Premios en metálico polo importe mínimo dunha mensualidade.
- b) Aumento das vacacións retribuídas.
- c) Felicitacións por escrito, que se farán públicas.
- d) Proposta aos Organismos competentes para a concesión de recompensas, tales como nomeamentos de traballador exemplar, Medalla de Traballo e outros distintivos.

e) Cancelación de notas desfavorables no expediente.

f) Retribuirase cun premio en metálico de 12,40 euros ao tirador selecto. A partir de 2011, o importe a aboar será de 20 €.

Excepción feita das felicitacións, a concesión dos premios antes consignados farase pola Dirección das Empresas, en expediente contradictorio, instruído a proposta dos Xefes ou compañeiros de traballo, e con intervención preceptiva destes, e dos representantes dos traballadores.

CAPÍTULO XV.- PRESTACIÓNS SOCIAIS

Artigo 60.- Seguro colectivo de accidentes.

As Empresas afectadas por este Convenio Colectivo subscribirán pólizas de seguro colectivo a favor de todos e cada un dos seus traballadores para os anos 2009 e 2010 por un capital de 28.700,94€ por morte e de 36.554,33€ por incapacidade permanente total, absoluta e gran invalidez, derivadas de accidentes sexa ou non laboral, excepto os producidos en competicións deportivas oficiais de vehículo de motor. O seu efecto cubrirá as vinte e catro horas do día e durante todo o ano.

Durante o ano 2011, os capitais asegurados por morte ascenderán a 28.987,95€ por morte e de 36.919,87€ por incapacidade permanente total, absoluta e gran invalidez.

Durante o ano 2012 as contías incrementaranse no IPC real do ano 2011 máis a diferenza entre o IPC real do 2010 e o 1%.

Os capitais entrarán en vigor a partir do día do asinamento do presente Convenio Colectivo.

Os representantes dos traballadores poderán solicitar das súas empresas unha copia da póliza antes citada, para os efectos de coñecer os riscos cubertos e a contía da mesma.

Artigo 61.- Axudas a fillos e cónxuxe minusválidos.

As Empresas, durante os anos 2009 e 2010, aboarán aos traballadores con fillos minusválido a cantidade de 114,61 euros mensuais,

por fillo desta condición como complemento e con independencia da prestación que a Seguridade Social lle teña recoñecida, se é o caso, en concepto de axuda para minusválidos, entendéndose como tales os así definidos na lexislación aplicable. No ano 2011, o importe deste complemento será de 115,76€.

Así mesmo, recibirán a contía establecida no anterior parágrafo, naqueles supostos nos que o cónxuxe do traballador teña unha minusvalía do 65% ou superior.

No ano 2012 a contía revalorizarase no IPC real do ano 2011 máis a diferenza entre o IPC real do 2010 e o 1%.

A contía acreditada da prestación será aboada pola Empresa na que o traballador preste os seus servizos calquera que sexa o número de días traballados no mes.

Artigo 62.- Compensacións nos supostos de incapacidade temporal.

a) Incapacidade Temporal en caso de accidente laboral:

As Empresas complementarán ata o 100% da táboa de retribucións do Anexo, incluída a antigüidade, máis a parte correspondente ao plus de perigo, se é o caso, sen que supoña diminución do importe que puidese corresponder nas pagas extraordinarias. No caso de que a prestación regulamentaria da Seguridade Social sexa maior, percibirase esta. Ademais dos actualmente considerados como tales, tamén se inclúen os producidos durante as prácticas de tiro e/ou de ximnasio, sempre que sexan realizados por mandato legal ou orde expresa da Empresa.

b) Incapacidade Temporal en caso de enfermidade ou accidente non laboral. As empresas complementarán mesmo as porcentaxes da base de cotización por continxencias comúns, que se indican en cada un dos tramos seguintes:

b.1) Do día 1 ao 3, por unha soa vez ao ano, o 50% da base de cotización.

b.2) Do día 4 ao 20, ata o 80% da base de cotización.

b.3) Do día 21 ao 40, ata o 100% da base de cotización.

b.4) Do 41 ao 60, ata o 90% da base de cotización.

b.5) Do 61 ao 90, ata o 80% da base de cotización.

b.6) Do 91 en diante, se procede, como está lexislado.

As Empresas complementarán a prestación regulamentaria no suposto de hospitalización:

Cobrarase o 100% da base cotizable, desde a data da súa hospitalización, durante 40 días máximo, aínda que parte dos devanditos días estea hospitalizado e outra parte non, e en período de recuperación ó postoperatorio, pero sempre que siga de baixa.

CAPÍTULO XVI.- DEREITOS SINDICAIS

Artigo 63.- Licenzas de Representantes dos Traballadores.

Para quen ostenten cargos de representación dos traballadores, incluído o delegado sindical, estarase ao disposto nas Leis vixentes.

A reserva de horas legalmente establecida será computada anualmente. O cómputo das horas será por anos naturais e, en caso de eleccións que non coincidan co ano completo, serán as que correspondan proporcionalmente desde a data do inicio do mandato ata o 31 de decembro do primeiro ano, e o último desde o 1 de xaneiro á data de finalización do mesmo. A petición escrita dos Comités de Empresa ou Delegados de persoal, poderán acumularse as horas dos representantes dos traballadores que así o desexen, nun ou varios deles, sen pasar o tope legal; esta acumulación realizarase en cómputo anual, sempre que sexa comunicada á Empresa no primeiro trimestre do ano, ou se é o caso durante o primeiro trimestre de mandato, ou ben a partir de tres meses desde o asinamento do presente Convenio. A utilización será por xornadas completas nos casos de Comités de nove ou máis membros, excepto na quenda de tarde, que, se non se solicita por xornada completa, coincidirá co inicio da xornada e polo tempo necesario.

O Delegado Sindical dispoñerá do mesmo crédito de horas sindicais que os representantes dos traballadores do centro ao que pertenza.

Acórdase que o número de Delegados Sindicais por cada sección sindical dos sindicatos que obteñan o 10 por 100 dos votos na elección ao Comité de Empresa se determine segundo a seguinte escala:

- De 150 a 750 traballadores: un
- De 751 a 2.000 traballadores: dous
- De 2.001 a 5.000 traballadores: tres
- De 5.001 en diante: catro.

O número de traballadores a que se refire a escala anterior é por empresa ou grupo de empresas en actividade deste sector, se este fose o sistema de organización, considerándose para estes efectos como unha soa, rexéndose todo o demais polo establecido na Lei Orgánica de Liberdade sindical, do 1 de agosto de 1985.

Ambas as partes asinantes e de común acordo, establecen que as Empresas incluídas no ámbito funcional deste Convenio poderán descontar na nómina mensual dos traballadores e a petición destes, o importe da cota sindical correspondente.

O traballador interesado na realización de tal operación remitirá á Dirección da Empresa un escrito no que se expresará con clareza a orde de desconto, a Central ou Sindicato á que pertence, a contía da cota, así como o número da conta corrente ou caderno de Caixa de Aforros á que debe ser transferida a devandita cantidade. As Empresas efectuarán as devanditas detraccións, agás indicación en contrario por escrito, durante períodos dun ano.

A Dirección da Empresa entregará copia da transferencia á representación sindical na Empresa se a houbese.

As competencias e garantías da representación dos traballadores será a establecida nos artigos 64 e 68 do Estatuto dos Traballadores e na Lei Orgánica de Liberdade Sindical.

Para efectos da antigüidade mínima exixible para ser candidato nas eleccións sindicais segundo se prevé no artigo 69 do Estatuto dos Traballadores, computarase o devandito período exixible dentro dos últimos doce meses, aínda que no devandito período concorran distintas relacións laborais do traballador na Empresa.

As empresas ou grupo de empresas concederán un crédito horario anual 1.782 ás centrais sindicais por cada 60 delegados de persoal ou membros de comité de empresa que sexan obtidos por cada unha da-

que las ao nivel nacional, na empresa ou Grupo.

Malia o antes exposto, tal crédito anual establecerase proporcionalmente naquelas Empresas ou Grupo de empresas en que existan un mínimo de 8 e menos de 60 membros de Comité de Empresa ou Delegados de Persoal dunha mesma Central Sindical. De 60 en diante asignarase un crédito de 25 horas anuais por cada delegado de persoal ou membro do comité de empresa elixido.

Este crédito seralle adxudicado ao traballador ou traballadores que designe a central sindical beneficiaria.

CAPÍTULO XVII.- RETRIBUCIÓN

Artigo 64.- Disposición Xeral.

As retribucións do persoal comprendido no ámbito de aplicación deste Convenio Colectivo estarán constituídas polo salario base e os complementos do mesmo e corresponde á xornada normal a que se refire o Artigo 41 do presente Convenio.

O pagamento do salario efectuarase por meses vencidos nos tres primeiros días hábiles e dentro, en todo caso, dos cinco primeiros días naturais de cada mes. Porén, os complementos variables establecidos no Convenio Colectivo aboaranse na nómina do mes seguinte ao que se devengase.

Artigo 65.- Anticipos.

O traballador terá dereito a percibir anticipos a conta, polo traballo xa realizado, sen que poida exceder do 90 por cento do importe da súa retribución total mensual das táboas de retribución do Anexo máis a antigüidade, nun prazo máximo de catro días hábiles desde a solicitude.

Artigo 66.- Estrutura salarial e outras retribucións.

A estrutura económica que pasarán a ter as retribucións desde a entrada en vigor do presente Convenio será a seguinte:

- a) Soldo base.

b) Complementos:

1 . Persoais:

- Antigüidade.

2 . De postos de traballo:

- Perigo.
- Plus escolta.
- Plus de actividade.
- Plus de responsable de equipo de vixilancia, de transporte de fondos ou sistemas.

- Plus de traballo nocturno.

- Plus de Radioscopia Aeroportuaria.

- Plus de Radioscopia básica.

- Plus de Fins de Semana e festivos - Vixilancia.

- Plus de Residencia de Ceuta e Melilla.

3 . Cantidade ou calidade de traballo:

- Horas extraordinarias.

- Plus de Noite Boa e/ou Noite Vella

c) . De vencemento superior ao mes:

- Gratificación de Nadal.

- Gratificación de Xullo.

- Beneficios.

d) . Indemnizacións ou suplidos:

- Plus de Distancia e Transporte.

- Plus de Mantemento de Vestiario.

Artigo 67.- Soldo base.

Entenderase por soldo base a retribución correspondente, en cada unha das categorías profesionais a unha actividade normal, durante a xornada de traballo fixada neste Convenio.

O soldo base considerarase sempre referido á xornada legal establecida neste Convenio. Se por acordo particular da Empresa cos seus

operarios se traballase a xornada con horario restrinxido, o soldo base será divisible por horas, aboándose o que corresponda, que en ningún caso poderá ser inferior ao correspondente a catro horas.

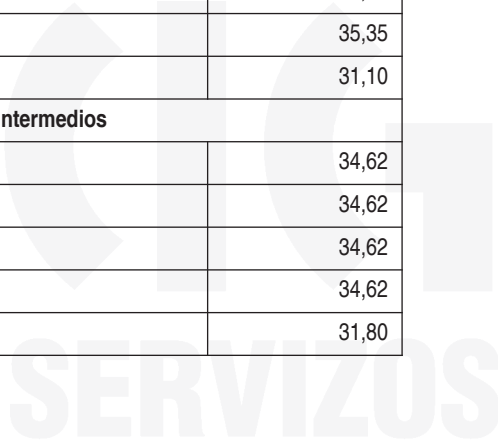
Artigo 68.- Complemento persoal de antigüidade.

Todos os traballadores, sen excepción de categorías, gozarán, ademais do seu soldo, de aumentos por anos de servizo, de acordo co seguinte réxime de devengo do Complemento Persoal de Antigüidade, establecido polas seguintes normas:

a) Os Trienios devengados ata o 31/12/96 mantéñense nas contías que se relacionan a continuación, sen que experimenten no futuro incremento económico ningún e aplícanse de acordo coa categoría laboral que tivese o traballador á data final da maduración do trienio antes do 31.12.96.

TÁBOA DE VALORESTRINIENOS	
CATEGORÍAS	Valor Trienio (€)
Persoal Directivo, Titulado e Técnico	
Director Xerente	59,24
Director Comercial	53,12
Director Técnico	53,12
Director de Persoal	53,12
Xefe de Persoal	46,99
Xefe de Seguridade	46,99
Titulado Superior	46,99
Titulado Medio	40,87
Delegado Provincial-Xerente	40,87

TÁBOA DE VALORES TRIENIOS	
CATEGORÍAS	Valor Trienio (€)
Persoal Directivo, Titulado e Técnico	
Persoal Administrativo	
A) Administrativos:	
Xefe de Primeira	38,17
Xefe de Segunda	35,35
Oficial de Primeira	30,09
Oficial de Segunda	28,28
Azafata	25,45
Auxiliar	25,45
Telefonista	21,20
Aspirante	17,97
B) Técnicos e Especialistas de Oficina:	
Analista	46,99
Programador de Ordenadores	40,87
Programador/Gravador de Ordenadores	30,09
Delineante Proxectista	35,35
Delineante	30,09
C) Comerciais:	
Xefe de Vendas	38,17
Técnico Comercial	35,35
Vendedor	31,10
Mandos Intermedios	
Xefe de Tráfico	34,62
Xefe de Vixilancia	34,62
Xefe de Servizos	34,62
Encargado Xeral	34,62
Inspector	31,80



TÁBOA DE VALORES TRIENIOS	
CATEGORÍAS	Valor Trienio (€)
Persoal Directivo, Titulado e Técnico	
Persoal Operativo	
A) Xuramentado:	
Vixilante Xurado-Conductor	27,61
Vixilante Xurado-Transporte	25,61
Vixilante Xurado	25,61
Vixilante Xurado de Explosivos	25,61
B) Non Xuramentado:	
Garda de Seguridade	21,28
Operador C.R. Alarmas	21,28
Contador-Pagador	21,28
Persoal de Seguridade Mecánico-Electrónica	
Encargado	39,87
Oficial de Primeira	37,13
Oficial de Segunda	32,76
Oficial de Terceira	28,40
Axudante Encargado	21,57
Especialista de Primeira	21,57
Especialista de Segunda	20,09
Revisor de Sistemas	30,13
Aprendiz	18,46
Persoal de Oficios Varios	
Oficial de Primeira	32,14
Oficial de Segunda	25,43
Axudante	21,19
Peón	21,22

TÁBOA DE VALORES TRIENIOS	
CATEGORÍAS	Valor Trienio (€)
Persoal Directivo, Titulado e Técnico	
Aprendiz	17,98
Limpador-limpadora	21,22
Persoal Subalterno	
Condutor	25,73
Ordenanza	23,35
Almaceneiro	23,35
Botóns	17,98

b) Desde o 01/01/97 os aumentos a que houberse lugar por este concepto de Complemento de Antigüidade consisten en Quinquenios, o valor dos cales para os anos 2009 e 2010 se indica a continuación, comezándose a devengar desde o primeiro día do mes en que se cumpre o quinquenio.

TÁBOAS VALORES QUINQUENIOS ANOS 2009 e 2010	
CATEGORÍAS	Valor Quinquenio (€)
Persoal Directivo, Titulado e Técnico	
Director Xeral	82,29
Director Comercial	73,79
Director Administrativo	73,79
Director Técnico	73,79
Director de Persoal	73,79
Xefe de Persoal	65,29
Xefe de Seguridade	65,29
Titulado Superior	65,29

TÁBOAS VALORES QUINQUENIOS ANOS 2009 e 2010	
CATEGORÍAS	Valor Quinquenio (€)
Persoal Directivo, Titulado e Técnico	
Titulado Medio/Técnico prevención superior	56,79
Delegado Provincial-Xerente	56,79
Persoal Administrativo	
A) Administrativos:	
Xefe de Primeira	53,04
Xefe de Segunda	49,21
Oficial de Primeira	41,81
Oficial de Segunda	39,29
Azafata/o	35,36
Auxiliar	35,36
Telefonista	29,45
Aspirante	24,97
B) Técnicos e especialistas de oficina:	
Analista	65,29
Programador de Ordenador	56,79
Operador/Gravador de Ordenador	41,81
Técnico formación/ T.prevenición intermedio	49,12
Delineante Proxectista	49,12
Delineante	41,81
C) Comerciais:	
Xefe de Vendas	53,04
Técnico Comercial	49,12
Vendedor	43,21
Mandos Intermedios	
Xefe de Tráfico	48,09

TÁBOAS VALORES QUINQUENIOS ANOS 2009 e 2010	
CATEGORÍAS	Valor Quinquenio (€)
Persoal Directivo, Titulado e Técnico	
Xefe de Vixilancia	48,09
Xefe de Servizos	48,09
Xefe de Cámara ou Tesourería	48,09
Inspector	44,18
Coordinador de servizos	44,18
Supervisor de CRA	42,29
Persoal Operativo	
A) Habilitado:	
Vixilante de Seguridade de Transporte –Condutor e Vixilante de Seguridade de Transporte de Explosivos Condutor	38,37
Vixilante de Seguridade de Transporte e Vixilante de Seguridade de Transporte de Explosivos	35,57
Vixilante de Explosivos	35,03
Vixilante de Seguridade	35,03
Garda Particular de Campo	35,03
Escolta	35,03
B) Non Habilitado:	
Operador C. R. Alarmas	29,58
Contador – Pagador	29,58
Persoal de Seguridade Mecánico – Electrónica	
Encargado	55,39
Axudante de Encargado	29,98
Revisor de sistemas	41,88
Oficial de Primeira	51,58
Oficial de Segunda	45,52
Oficial de Terceira	39,47

TÁBOAS VALORES QUINQUENIOS ANOS 2009 e 2010	
CATEGORÍAS	Valor Quinquenio (€)
Persoal Directivo, Titulado e Técnico	
Especialista	29,98
Operador de soporte técnico	32,12
Aprendiz	25,65
Persoal de Oficios Varios	
Oficial de Primeira	44,65
Oficial de Segunda	35,33
Axudante	29,48
Peón	29,48
Aprendiz	24,99
Persoal Subalterno	
Conductor	35,75
Ordenanza	32,44
Almaceneiro	32,44
Limpador-limpadora	29,48

Para o ano 2011, os importes a aboar por cada quinquenio serán os que se detallan no cadro que se insere a continuación.

TÁBOAS VALORES QUINQUENIOS ANOS 2009 e 2010	
CATEGORÍAS	Valor Quinquenio (€)
Persoal Directivo, Titulado e Técnico	
Director Xeral	83,11
Director Comercial	74,53
Director Administrativo	74,53
Director Técnico	74,53

TÁBOAS VALORES QUINQUENIOS ANOS 2009 e 2010	
CATEGORÍAS	Valor Quinquenio (€)
Persoal Directivo, Titulado e Técnico	
Director de Persoal	74,53
Xefe de Persoal	65,94
Xefe de Seguridade	65,94
Titulado Superior	65,94
Titulado Medio/Técnico prevención superior	57,36
Delegado Provincial-Xerente	57,36
Persoal Administrativo	
A) Administrativos:	
Xefe de Primeira	53,57
Xefe de Segunda	49,61
Oficial de Primeira	42,23
Oficial de Segunda	39,68
Azafata/o	35,71
Auxiliar	35,71
Telefonista	29,74
Aspirante	25,22
B) Técnicos e especialistas de oficina:	
Analista	65,94
Programador de Ordenador	57,36
Operador/Gravador de Ordenador	42,23
Técnico formación/ T.prevenición intermedio	49,61
Delineante Proxectista	49,61
Delineante	42,23
C) Comerciais:	
Xefe de Ventas	53,57

TÁBOAS VALORES QUINQUENIOS ANOS 2009 e 2010	
CATEGORÍAS	Valor Quinquenio (€)
Persoal Directivo, Titulado e Técnico	
Técnico Comercial	49,61
Vendedor	43,64
Mandos Intermedios	
Xefe de Tráfico	48,57
Xefe de Vixilancia	48,57
Xefe de Servizos	48,57
Xefe de Cámara ou Tesourería	48,57
Inspector	44,62
Coordinador de servizos	44,62
Supervisor de CRA	42,71
Persoal Operativo	
A) Habilitado:	
Vixilante de Seguridade de Transporte –Condutor e Vixilante de Seguridade de Transporte de Explosivos Condutor	38,75
Vixilante de Seguridade de Transporte e Vixilante de Seguridade de Transporte de Explosivos	35,93
Vixilante de Explosivos	35,38
Vixilante de Seguridade	35,38
Garda Particular de Campo	35,38
Escolta	35,38
B) Non Habilitado:	
Operador C. R. Alarmas	29,88
Contador – Pagador	29,88
Persoal de Seguridade Mecánico – Electrónica	
Encargado	55,94
Axudante de Encargado	30,28

TÁBOAS VALORES QUINQUENIOS ANOS 2009 e 2010	
CATEGORÍAS	Valor Quinquenio (€)
Persoal Directivo, Titulado e Técnico	
Revisor de sistemas	42,30
Oficial de Primeira	52,10
Oficial de Segunda	45,98
Oficial de Terceira	39,86
Especialista	30,28
Operador de soporte técnico	32,44
Aprendiz	25,91
Persoal de Oficios Varios	
Oficial de Primeira	45,10
Oficial de Segunda	35,68
Axudante	29,77
Peón	29,77
Aprendiz	25,24
Persoal Subalterno	
Conductor	36,11
Ordenanza	32,76
Almaceneiro	32,76
Limpador-limpadora	29,77

En 2012, os importes por quinquenios actualizaranse conforme ao IPC real de 2011 máis a diferenza entre o IPC real de 2010 e o 1%.

c) A acumulación dos incrementos salariais por antigüidade que resultasen aplicables en réxime tanto de trienios como quinquenios, non poderán en ningún caso supor máis do 10 % do Salario base aos 5 anos, do 25% aos 15 anos, do 40% aos 20 anos e do 60%, como máximo, aos 25 ou máis anos.

Artigo 69.- Complementos de posto de traballo.

a) Perigo.- O persoal operativo de vixilancia e transporte de fondos e explosivos que, polo especial labor da súa función, estea obrigado por disposición legal a levar un arma de fogo, percibirá mensualmente, por este concepto, o complemento salarial sinalado no presente artigo ou no Anexo deste Convenio.

1. Os Vixilantes de Seguridade de Transporte e de Explosivos Conductores, Vixilantes de Seguridade de Transporte e Transporte de Explosivos e Vixilantes de Explosivos, percibirán mensualmente, por este concepto, os importes que figuran nas táboas de retribucións do Anexo deste Convenio.

O importe do plus de perigo para os Vixilantes de Seguridade de Transporte Conductor e Vixilante de Seguridade de Transporte será de 134,42€ nos anos 2009 e 2010 e de 135,76€ en 2011.

O importe do Plus de Perigo para Os Vixilantes de Seguridade de Transporte de Explosivos-Conductor, Vixilantes de Seguridade de Transporte de Explosivos será para os anos 2009 e 2010 de 143,15 euros mensuais, e de 144,58 euros para o ano 2011.

O Vixilante de Seguridade de Explosivos, percibirá por este concepto 157,34 euros mensuais para os anos 2009 e 2010 e 158,91 euros no ano 2011.

En todos os casos, estas contías actualizaranse para o ano 2012 de acordo co IPC real do ano 2011 máis a diferenza entre o IPC real do ano 2010 e o 1%.

2. Os Vixilantes de Seguridade de Vixilancia cando realicen servizo con arma de fogo regulamentaria percibirán un plus de perigo de 134,42 euros ao mes ou un prezo por hora de 0,83€ durante os anos 2009 e 2010. En 2011, esta contía ascenderá a 135,76€/mes ou 0,84€ por cada hora efectiva. En 2012, este plus de perigo revisarase co IPC real do ano 2011 máis a diferenza entre o IPC real do ano 2010 e o 1%. Na mensualidade correspondente a vacacións, así como nas pagas extraordinarias, percibirán a parte proporcional devengada durante os doce últimos meses.

3. Sen prexuízo da natureza do plus de perigo como plus funcional, garántese a todos os vixilantes de seguridade do servizo de vixilancia que realicen servizos sen arma a percepción dun plus de perigo mínimo equivalente a 18,00 euros mensuais, aboables tamén en pagas extraordinarias e vacacións para os anos 2009 e 2010 e 18,18 euros para o ano 2011. En 2012, esta contía revisarase conforme o IPC real do ano 2011 máis a diferenza entre o IPC real do ano 2010 e o 1%.

No caso de que realizasen parte ou a totalidade do servizo con arma, percibirán o importe correspondente ás horas realizadas con arma, a condición de que esta cantidade mensual superase os importes mínimos garantidos previstos no parágrafo precedente, quedando estes subsumidos na devandita cantidade mensual. É dicir, percibirá o maior importe das dúas contías, nunca a suma de ambas.

Os importes do plus de perigo sinalados neste apartado letra a) puntos 2 e 3, poderán ser aboados polas empresas en once pagas, incluíndose nas mesmas as partes proporcionais de pagas extraordinarias e vacacións.

b) Plus escolta.- O persoal descrito no art. 22 A.3 c), cando realice as funcións establecidas no citado precepto, percibirá, como mínimo por tal concepto, durante os anos 2009 e 2010, a cantidade de 260,79€ mensuais ou 1,61€ por hora efectiva como complemento. En 2011, este complemento ascenderá a 263,40€/mes ou 1,63€/hora. En 2012, esta contía revisarase conforme ao IPC real do ano 2011 máis a diferenza entre o IPC real do ano 2010 e o 1%.

c) Plus de Actividade.- O devandito plus aboarase aos traballadores das categorías as cales se fan figurar no Anexo do presente Convenio, coas seguintes condicións particulares para as categorías laborais que a continuación se detallan:

1. Persoal de Transporte de Fondos (Vixilante de Seguridade de Transporte-Conducutor e Vixilante de Seguridade de Transporte): O plus de actividade queda fixado para os anos 2009 e 2010 en 157,07€ mensuais e en 2011, en 158,64€ mes. En 2012, este complemento revisarase conforme o IPC real do ano 2011 máis a diferenza entre o IPC real do ano 2010 e o 1%. Este plus compensa as actividades do sec-

tor do transporte de fondos no que se refire a caixas de transferencia, caixeiros automáticos, centros comerciais, xestión informática das rutas e da metodoloxía de atención ao cliente, as modificacións na actividade derivada da supresión de sucursais do Banco de España e a creación das S.D.A.

2. Contadores-pagadores. En relación cos contadores-pagadores, o plus de actividade en compensación das novas actividades que poidan afectar a esta categoría sinaladas no primeiro parágrafo do apartado 1 da letra c) deste artigo aboable en pagas extraordinarias e vacacións fíxase en 60 euros mensuais para os anos 2009 e 2010. Para o ano 2011, é establece en 60,60€ e no 2012 revisárase o importe co IPC real do ano 2011 máis a diferenza entre o IPC real do ano 2010 e o 1%.

3. En relación co resto de categorías, o plus de actividade para os anos 2009, 2010 e 2011 corresponderá ao que figure nas táboas de retribucións do Anexo e incrementárase para o ano 2012 conforme o IPC real do ano 2011 máis a diferenza entre o IPC real correspondente a 2010 e o 1%.

d) Plus de Responsable de Equipo de Vixilancia, Transporte de Fondos ou Sistemas.- Aboarase ao traballador que, ademais de realizar as tarefas propias da súa categoría, desenvolve un labor de coordinación, distribuíndo o traballo e indicando como realizalo, confeccionando os partes oportunos, anomalías ou incidencias que se produzan nos servizos en ausencia do Inspector ou outro Xefe, tendo a responsabilidade dun equipo de persoas. O persoal que exerza funcións de responsable de equipo percibirá un plus por tal concepto, dun dez por cento do soldo base establecido neste Convenio, que corresponda á súa categoría, en tanto as teña asignadas e as realice.

e) Plus de Radioscopia Aeroportuaria.- O vixilante de seguridade que utilice a Radioscopia Aeroportuaria na prestación dos seus servizos nas instalacións dos aeroportos, percibirá como complemento de tal posto de traballo, mentres realice o mesmo, a cantidade de 1,24 euros por hora efectiva de traballo, nos anos 2009 e 2010. En 2011,

este plus ascenderá a 1,25€ por hora. Esta contía revisarase en 2012 en función ao IPC real do ano 2011 máis a diferenza entre o IPC real do ano 2010 e o 1%.

Esixirase, como requisito previo para acceder a este posto de traballo, que o traballador acredite realizar un curso de formación específico sobre o uso e funcionamento da Radioscopia Aeroportuaria, impartido por persoal técnico con coñecementos suficientes neste tipo de aparellos, sen o que non poderá, en todo caso, desempeñar o citado servizo.

f) Plus de Radioscopia Básica.- O Vixilante de Seguridade que utilice a radioscopia en postos de traballo que non sexan instalacións aeroportuarias percibirá como complemento de tal posto de traballo durante os anos 2009, 2010 e 2011, a cantidade de 0,19€ por hora efectiva de traballo, mentres realice aquel servizo.

O Plus de Radioscopia Básica revisarase en 2012 en función ao IPC real do ano 2011 máis a diferenza entre o IPC real do ano 2010 e o 1%.

g) Plus de Traballo Nocturno.- Fíxase un plus de Traballo Nocturno por hora traballada. De acordo co Art. 41 do presente Convenio Colectivo, entenderase por traballo nocturno o comprendido entre as vinte e dúas horas e as seis horas do día seguinte. Se as horas traballadas en xornada nocturna fosen de catro ou máis horas, aboarase o plus correspondente á xornada traballada, con máximo de oito horas.

Cada hora nocturna traballada aboarase, de acordo con cada categoría, conforme ás seguintes táboas:



VALORES HORAS NOCTURNAS 2009 E 2010	
CATEGORÍAS	2009 - 2010
	Euros (€)
Persoal Administrativo	
A) Administrativos:	
Xefe de Primeira	1,45
Xefe de Segunda	1,30
Oficial de Primeira	1,11
Oficial de Segunda	1,07
Azafata/o	0,95
Auxiliar	0,95
Telefonista	0,79
Aspirante	0,68
B) Técnicos e Especialistas de Oficina	
Programador de Ordenador	1,54
Operador/gravador de Ordenador	1,11
Técnico de formación e de prevención intermedio	1,29
Delineante Proxectista	1,29
Delineante	1,11
C) Comerciais	
Xefe de Ventas	1,45
Técnico Comercial	1,30
Vendedor	1,16
Mandos intermedios	
Xefe de Tráfico	1,28
Xefe de Vixilancia	1,28
Xefe de Cámara ou Tesourería	1,28

VALORES HORAS NOCTURNAS 2009 E 2010	
CATEGORÍAS	2009 - 2010
	Euros (€)
Xefe de Servizos	1,28
Inspector	1,23
Coordenador de servizos	1,23
Supervisor CRA	1,18
Persoal Operativo	
A) Habilitado:	
Vixilante de Seguridade de Transporte Conductor e Vixilante de Seguridade de Transporte de Explosivos Conductor	1,14
Vixilante de Seguridade de Transporte e Vixilante de Seguridade de Transporte de Explosivos	1,05
Vixilante de Seguridade	1,04
Vixilante de explosivos	1,04
Garda particular de campo	1,04
Escolta	1,04
B) Non habilitado:	
Operador C.R. Alarmas	0,80
Contador-Pagador	0,87
Persoal de Seguridade Mecánico-Electrónica	
Encargado	1,49
Axudante Encargado	0,80
Revisor de sistemas	1,11
Oficial de Primeira	1,37
Oficial de Segunda	1,23
Oficial de Terceira	1,07
Especialista	0,80
Operador de Soporte Técnico	0,85

VALORES HORAS NOCTURNAS 2009 E 2010	
CATEGORÍAS	2009 - 2010
	Euros (€)
Aprendiz	0,70
Persoal de oficios Varios	
Oficial de Primeira	1,22
Oficial de Segunda	0,94
Axudante	0,79
Peón	0,79
Aprendiz	0,68
Persoal Subalterno	
Condutor	0,95
Ordenanza	0,86
Almaceneiro	0,86
Limpador-Limpadora	0,79

Para o ano 2011, os valores por cada hora nocturna que se realice, son os que se indican a continuación:

VALORES HORAS NOCTURNAS 2011	
CATEGORÍAS	2011
	Euros (€)
Persoal Administrativo	
A) Administrativos:	
Xefe de Primeira	1,46
Xefe de Segunda	1,31
Oficial de Primeira	1,12
Oficial de Segunda	1,08
Azañata/o	0,96
Auxiliar	0,96
Telefonista	0,80
Aspirante	0,69

VALORES HORAS NOCTURNAS 2011	
CATEGORÍAS	2011
	Euros (€)
B) Técnicos e Especialistas de Oficina	
Programador de Ordenador	1,56
Operador/gravador de Ordenador	1,12
Técnico de formación e de prevención intermedio	1,30
Delineante Proxectista	1,30
Delineante	1,12
C) Comerciais	
Xefe de Vendas	1,46
Técnico Comercial	1,31
Vendedor	1,17
Mandos intermedios	
Xefe de Tráfico	1,29
Xefe de Vixilancia	1,29
Xefe de Cámara ou Tesourería	1,29
Xefe de Servizos	1,29
Inspector	1,24
Coordinador de servizos	1,24
Supervisor CRA	1,19
Persoal Operativo	
A) Habilitado	
Vixilante de Seguridade de Transporte Conductor e Vixilante de Seguridade de Transporte de Explosivos Conductor	1,15
Vixilante de Seguridade de Transporte e Vixilante de Seguridade de Transporte de Explosivos	1,06
Vixilante de Seguridade	1,05

VALORES HORAS NOCTURNAS 2011	
CATEGORÍAS	2011
	Euros (€)
Vixilante de explosivos	1,05
Garda particular de campo	1,05
Escolta	1,05
B) Non habilitado:	
Operador C.R. Alarmas	0,81
Contador-Pagador	0,88
Persoal de Seguridade Mecánico-Electrónica	
Encargado	1,50
Axudante Encargado	0,81
Revisor de sistemas	1,12
Oficial de Primeira	1,38
Oficial de Segunda	1,24
Oficial de Terceira	1,08
Especialista	0,81
Operador de Soporte Técnico	0,86
Aprendiz	0,71
Persoal de oficios Varios	
Oficial de Primeira	1,23
Oficial de Segunda	0,95
Axudante	0,80
Peón	0,80
Aprendiz	0,69
Persoal Subalterno	
Conductor	0,96

VALORES HORAS NOCTURNAS 2011	
CATEGORÍAS	2011
	Euros (€)
Ordenanza	0,87
Almaceneiro	0,87
Limpador-Limpadora	0,80

Estas contías revisaranse no ano 2012 en función ao IPC real do ano 2011 máis a diferenza entre o IPC real correspondente ao ano 2010 e o 1%.

h) Plus Fin de Semana e Festivos.

Tendo en conta que os fins de semana e festivos do ano son habitualmente días laborables normais no cuadrante dos vixilantes de seguridade do Servizo de Vixilancia, acórdase aboar a estes traballadores un Plus por hora efectiva traballada de 0,83€ durante os sábados, domingos e festivos para os anos 2009 e 2010. Este plus ascenderá a 0,84€ en 2011 e revisarase en 2012 en función ao IPC real do ano 2011 máis a diferenza entre o IPC real do ano 2010 e o 1%.

Para efectos de cómputo será a partir das 00:00 horas do sábado ás 24:00 do domingo e nos festivos das 00:00 horas ás 24:00 horas de devanditos días traballados. Non é aboable para aqueles traballadores que sexan contratados expresamente para traballar nos devanditos días (Ex. Contratos a tempo parcial para fins de semana).

Para os efectos dos días festivos, teranse en conta os nacionais, autonómicos e locais sinalados para cada ano, correspondentes ao lugar de traballo onde o vixilante de seguridade de vixilancia preste o servizo, independentemente do centro de traballo onde estea dado de alta.

i) Plus de Residencia de Ceuta e Melilla.

Aboarase un Plus de Residencia equivalente ao 25% do Salario base da súa categoría aos traballadores que residan nas provincias de

Ceuta e Melilla. O devandito plus non será aboable nas gratificacións extraordinarias de Nadal, Xullo e Beneficios, e non poderá ser absorbido ou compensado, total ou parcialmente, senón con outra percepción da mesma natureza e igual finalidade, todo iso de acordo co disposto na O.M. de 20 de marzo de 1975.

Artigo 70.- Complemento de cantidade ou calidade de traballo, Horas extraordinarias.

a) Horas Extraordinarias.

Respecto das horas extraordinarias estarase ao disposto no artigo 42 do presente Convenio Colectivo e no artigo 35 do Estatuto dos Traballadores.

b) Pluses de Noite Boa e Noite Vella

Os traballadores que realicen a súa xornada laboral na noite do 24 ao 25 de decembro, así como a noite do 31 de decembro ao 1 de xaneiro, percibirán unha compensación económica de 63,75€ en 2009 e 2010, en 2011 esta compensación será de 64,39€, ou na súa falta, a opción do traballador, dun día de descanso compensatorio, cando así o permita o servizo. A devandita compensación económica será revalorizada no ano 2012 en función do IPC real do 2011 máis a diferenza entre o IPC real do 2010 e o 1%.

Artigo 71.- Complemento de vencemento superior ao mes.

1.- Gratificación de Xullo e o Nadal.- O persoal ao servizo das Empresas de Seguridade percibirá dúas gratificacións extraordinarias cos devengos e datas de pagamento seguintes.

1.1 Gratificación de Xullo: Devengarase do 1 de xullo ao 30 de xuño. Independentemente da finalización do seu devengo, o pagamento realízase entre o 13 e o 15 de xullo.

O importe desta gratificación será dunha mensualidade da columna de "total" correspondente ao Anexo Salarial e polos mesmos conceptos, incluíndo o complemento persoal de Antigüidade, así como a parte proporcional do Plus de Perigo correspondente ao tempo traballado con armas durante o seu devengo.

1.2 Gratificación do Nadal: Devengarase do 1 de xaneiro ao 31 de decembro. Independentemente da finalización do seu devengo, o pagamento realizarase entre o 13 e o 15 de Decembro. O importe desta gratificación será dunha mensualidade da columna do "total" correspondente ao Anexo Salarial e polos mesmos conceptos, incluíndo o complemento persoal de Antigüidade, así como a parte proporcional do plus de perigo correspondente ao tempo traballado con armas durante o seu devengo.

O persoal que ingresase no transcurso do ano ou cesase durante o mesmo, percibirá as gratificacións extraordinarias aludidas, prorrateando a súa importe en relación co tempo traballado.

2.- Gratificación de Beneficios.- Todos os traballadores das Empresas de Seguridade suxeitas a este Convenio, calquera que sexa a modalidade do seu contrato de traballo, terá o dereito á percepción, en concepto de beneficios, dunha cantidade equivalente a unha mensualidade da columna de "total", correspondente ao Anexo do ano anterior ao do mes do percibo, incluíndo antigüidade e polos mesmos conceptos, así como a parte proporcional do plus de perigo correspondente ao tempo traballado con armas durante o seu devengo.

A participación en beneficios devengarase anualmente do 1 de xaneiro ao 31 de decembro, e aboarase, por anos vencidos, entre o 13 e o 15 de marzo do ano seguinte. Os traballadores que ao 31 de decembro leven menos dun ano ao servizo da Empresa ou que cesen durante o ano, terán dereito igualmente a percibir a parte proporcional correspondente ao tempo traballado, xa que o seu devengo se computará por anos naturais.

3.- Prorrateo de Pagas: As anteriores gratificacións extraordinarias poderanse prorratear en doce mensualidades, previo acordo do traballador e a empresa.

Artigo 72.- Indemnizacións ou Suplidos.

a) Plus de Distancia e Transporte.- Establécese como compensación aos gastos de desprazamento e medios de transporte dentro da localidade, así como desde o domicilio aos centros de traballo e o seu

regreso. A súa contía, en cómputo anual, é de 1.127,70€ para os anos 2009 e 2010, e redistribuída en quince pagas, segundo se establece na columna correspondente do Anexo Salarial. En 2011, a contía anual deste suplido é de 1.138,95 redistribuídos, igualmente, en quince pagas, segundo se reflicte no Anexo correspondente ao citado exercicio.

b) Plus de Mantemento de Vestiario.- Establécese como compensación de gastos que obrigatoriamente correrán a cargo do traballador, por limpeza e conservación do vestiario, calzado, correaxes, e demais elementos que compoñen a súa uniformidade, considerándose para estes efectos, como indemnización por mantemento de vestiario. A súa contía, segundo categoría, en cómputo anual, e redistribuída en quince pagas, establécese na columna correspondente nos Anexos Salariais para os anos 2009, 2010 e 2011, que forman parte deste convenio.

As contías establecidas neste artigo revisaranse no ano 2012 en función do IPC real do ano 2011 máis a diferenza entre o IPC real correspondente ao ano 2010 e o 1%.

Artigo 73.- Contía das Retribucións.

As contías das retribucións e os seus conceptos, aplicables durante os anos 2009, 2010 e 2011, para as distintas categorías, son as que figuran tanto no articulado como nas táboas do Anexo salarial do presente Convenio Colectivo.

Para o ano 2012, todos os importes económicos deste convenio colectivo se actualizarán en función do IPC real de 2011, máis a diferenza resultante entre o IPC real correspondente ao ano 2010 e o 1%.

Para realizar os incrementos previstos, ambas as partes acordan reunirse a través da Comisión Paritaria de seguimento do Convenio, tan axiña como sexa coñecido o IPC real correspondente a 2011 para determinar as retribucións do ano 2012, así como a distribución e a confección das táboas.

Artigo 74.- Cumprimento do Convenio Colectivo e promoción do mesmo.

Ambas as representacións vixiarán o correcto cumprimento do presente Convenio Colectivo e comprométense a denunciar ante as auto-

ridades laborais e de Seguridade Social o incumprimento das condicións nel recollidas.

Co fin de promover o cumprimento do presente Convenio, ambas as representacións comprométense a instar as administracións públicas a que, de acordo co previsto no art. 103 da Lei 30/2007, do 30 de outubro, de Contratos do Sector Público, se requira nos Pregos de Contratación Pública referentes a prestación de servizos de seguridade, que todos os licitadores poñan de manifesto, de xeito fidedigno, ter en conta na elaboración das súas ofertas as obrigas que en materia de protección de emprego, condicións de traballo e prevención de riscos laborais imponlles o presente Convenio. Igualmente, de acordo co recollido nas seccións 1.6 e 3.2 da Comunicación Interpretativa da Comisión Europea de 15 de outubro de 2001 sobre a lexislación comunitaria de contratos públicos e as posibilidades de integrar aspectos sociais nos devanditos contratos, ambas as representacións comprométense a instar ás administracións públicas a incluír nos Pregos de Contratación Pública referentes aos servizos de seguridade unha “cláusula social de execución de contrato” que permita á administración licitante comprobar que durante a execución do mesmo, o adxudicatario respecta as obrigas que en materia de protección do emprego, condicións de traballo e prevención de riscos laborais imponlle o presente Convenio.

Igualmente, ambas as representacións comprométense a solicitar ás administracións públicas que verifiquen o cumprimento do Convenio nos concursos públicos que convoquen, de maneira que se identifiquen algún licitador que realizase unha oferta anormal ou desproporcionada, segundo o recollido no artigo 136 da Lei 30/2007, e que puidese poñer en perigo o cumprimento das condicións de traballo recollidas no presente Convenio, procedese á súa exclusión do devandito concurso.

Finalmente, ambas as representacións comprométense a solicitar ás administracións públicas que verifiquen que a dotación económica orzada nos concursos públicos para a prestación de servizos de seguridade, é suficiente para dar cumprimento ao recollido no presente Convenio. No caso de que algunha das representacións identifique pre-

gos de concursos públicos dunha contía inferior á necesaria para cubrir os custos salariais dos empregados de vixilancia, dimanantes da aplicación deste Convenio, poñerá en coñecemento da devandita administración este feito por se aquela tivese a ben modificar as condicións do prego.

Artigo 75.- Uniformidade.

As Empresas facilitarán cada dous anos ao persoal operativo as seguintes roupas de uniforme: tres camisas de verán, tres camisas de inverno, unha gravata, dúas chaquetiñas, dous pantalóns de inverno e dous pantalóns de verán.

Igualmente, facilitarase cada ano un par de zapatos.

Así mesmo, facilitarase, en casos de servizos no exterior, as roupas de abrigo e de auga adecuadas.

As demais roupas de equipo renovaranse cando se deterioresen.

En caso de forza maior, debidamente probada, substituiranse as roupas deterioradas por outras novas.

As Empresas mellorarán a calidade de todos os elementos do uniforme arriba descritos.

As roupas de uniforme a entregar ao Garda Particular de Campo serán nas mesmas unidades que ao Vixilante de Seguridade, engadíndose aquelas outras distintivas esixidas polas disposicións legais correspondentes.

Artigo 76.- Premio de vinculación.

Os traballadores que acepten a proposta da empresa de causar baixa voluntaria na mesma, terán dereito a un premio de vinculación a condición de que cumpran os seguintes requisitos:

IDADE	Anos 2009-2010	Ano 2011
60	6.977,24€	7.047,01€
61	6.610,02€	6.676,12€
62	6,242,79€	6.305,22€
63	5,875,57€	5,934,33€

As contías establecidas neste artigo revisaranse no ano 2012 en función do IPC real do ano 2011 máis a diferenza entre o IPC real correspondente ao ano 2010 e o 1%.

Estes importes liquidaranse co último recibo salarial que se abone ao traballador.

Artigo 77.- Xubilación anticipada.

a) Ao cumprir 64 anos de idade:

Ambas as partes acordan que o traballador afectado polo presente Convenio poida xubilarse, se o desexa, de conformidade co disposto no Real Decreto 1194/85, do 17 de xullo, aos 64 anos, extinguíndose o contrato de traballo, a tenor do previsto no artigo 49 f) do Estatuto dos Traballadores.

A finalidade principal deste acordo é o establecemento dunha política de emprego neste Sector, sempre que se cumpran os seguintes requisitos:

- 1) Cumprir sesenta e catro anos.
- 2) Reunir o traballador xubilado os requisitos, agás a idade, que para ter dereito á pensión de xubilación establécense nas disposicións reguladoras do Réxime Xeral da Seguridade Social.
- 3) Substituír a Empresa o traballador que se xubila por outro traballador que se estea inscrito como desempleado na Oficina de Emprego, sen prexuízo, se é o caso, do cumprimento simultáneo das condicións esixidas pola normativa especial de Vixilantes de Seguridade que estea en vigor en cada momento.
- 4) Que o novo contrato suscrito polo traballador sexa de idéntica natureza ao que se extingue por xubilación do traballador.

Artigo 77 bis.- Xubilación aos 65 anos.

Páctase expresamente que será causa de extinción do contrato de traballo por xubilación obrigatoria cando o traballador cumpra 65 anos ou máis, de conformidade co establecido na Lei 14/2005, do 1 de xullo, sempre que por parte da empresa leve a cabo calquera das políticas de emprego seguintes:

a) Contratación dun novo traballador por cada contrato extinguido por este motivo.

b) Transformación dun contrato temporal en indefinido por cada contrato extinguido por esta causa.

c) Mellora na estabilidade no emprego pactada no art. 32 do presente convenio.

En todo caso, o traballador afectado pola extinción deberá ter cuberto o período mínimo de cotización e cumprira os demais requisitos esixidos pola lexislación da Seguridade Social, para ter dereito á pensión de xubilación na súa modalidade contributiva.

Non será de aplicación o condicionado anterior, en caso de xubilación voluntaria.

Artigo 78.- Aplicación da Xubilación parcial e do Contrato de Substitución.

1.- Os traballadores, terán dereito a acceder á xubilación parcial, ao cumprir a idade e requisitos esixidos pola lexislación vixente.

2.- A empresa fixará de acordo co traballador a porcentaxe da xornada anual a traballar, continuando o traballador de alta e cotizando ata alcanzar a idade de 65 anos.

3.- Respecto ao traballador contratado ou relevista poderáselle contratar cun contrato a tempo completo.

Artigo 79.- Asistencia Xurídica.

As Empresas afectadas polo presente Convenio asumirán a asistencia legal a aqueles traballadores que en calidade de acusados ou denunciante vexan incursos en procesos penais instruídos por ocasión de accións realizadas no cumprimento das funcións encomendadas pola Empresa, con independencia de que con posterioridade o traballador cause baixa na mesma, todo iso de acordo co previsto no artigo 46 apartado d), e iso sempre que comuniquen tal situación nos dous días hábiles seguintes á recepción da primeira comunicación.

Artigo 80.- As Empresas que contén con persoal do Grupo V, do artigo 18 (persoal de Seguridade Mecánico-Electrónica), se procedesen

a subcontratar os seus servizos con persoal alleo á Empresa, non poderán, en ningún caso, reducir o seu persoal de traballadores como consecuencia da dita subcontratación. Todo iso, coa finalidade de garantir os postos de traballo existentes e en detrimento de a súa substitución por persoal alleo ao presente Convenio Colectivo.

Artigo 81.- Póliza de Responsabilidade Civil.

As Empresas adscritas ao presente Convenio virán obrigadas a subscribir Póliza de Seguro de Responsabilidade Civil por importe, durante os anos 2009 e 2010 de polo menos 138.000 euros, cos efectos e consecuencias comprendidas na Lei do Contrato de Seguro. En 2011, esta póliza será, como mínimo de 139.380€ e en 2012, actualizarase o seu importe conforme o IPC real de 2011, máis a diferenza resultante entre o IPC real de 2010 e o 1%

Artigo 82.- Concorrenza de Convenios.

O presente convenio colectivo ten vontade de regular as condicións de traballo para todas as Empresas e os seus traballadores incluídos no Sector de Seguridade Privada: xa que logo, todos os contidos establecidos neste Convenio se han aplicar a todas as Empresas e traballadores deste Sector.

Por todo iso, os Convenios de Empresa que se poidan pactar, en concorrenza co presente, sexa cal fose o seu ámbito de aplicación e eficacia, deberá, como mínimo, respectar todas e cada unha das condicións de traballo pactadas neste Convenio Nacional, considerándose nulas todas e cada das condicións que non respecten o mínimo establecido no presente Convenio Colectivo Nacional do Sector de Seguridade Privada.

No suposto de concorrenza de Convenios entre o presente e outro de ámbito inferior, aplicarase de cada materia o Convenio que resulte máis favorable para os traballadores.

Esta cláusula páctase ao abeiro do disposto no art. 83-2º do Estatuto dos Traballadores.

Artigo 83.- Inaplicación de Táboas Salariais.

Tendo en conta as modificacións da Lei 35/2007 sobre os artigos 82.3 e 85.3 c), así como do artigo 41 do Estatuto dos Traballadores, o réxime de inaplicación salarial e modificacións substanciais das condicións colectivas de traballo, realizarase de acordo cos seguintes termos:

A) Inaplicación de táboas salariais.

As porcentaxes de incremento salarial establecidos neste convenio non serán de necesaria ou obrigada aplicación para aquelas empresas cando concorran as circunstancias ou causas que xustifiquen o descolgue previsto no artigo 82.3 do E.T.

Nestes casos, as empresas trasladarán á representación legal dos traballadores as causas que motivan a inaplicación das mesmas, abríndose un período de consultas de 15 días naturais. Para avaliar esta situación teranse en conta circunstancias previstas na lexislación vixente

Á solicitude de inaplicación de Táboas deberase acompañar os documentos obxectivos que acrediten a realidade da causa expresada no parágrafo anterior, achegando Informes de auditores ou Censores de Contas, Balances, conta de resultados, así como calquera outro documento que considere oportuno o solicitante, reservándose a representación legal dos traballadores a facultade de solicitar a documentación e información adicional que estime pertinente, con carácter previo a resolver a inaplicación á que se refire o parágrafo seguinte.

A representación legal dos traballadores da empresa, constatadas as circunstancias obxectivas aducidas, poderá manifestar a súa conformidade, que requirirá o acordo da maioría da mesma ou de ditos representantes dentro do prazo máximo indicado de 15 días, coa inaplicación temporal das táboas fixándose no acordo unha programación da progresiva converxencia cara á recuperación das condicións salariais establecidas no presente Convenio Colectivo, sen que en ningún caso a devandita inaplicación poida superar o período de vixencia do Convenio nin, como máximo os 3 anos de duración. Copia do acordo deberá ser notificado á Comisión Paritaria do Convenio Colectivo, no prazo de 5 días desde a data do acordo para a súa plena eficacia.

En caso de desacordo, o resultado deberá ser notificado á Comisión

Paritaria Nacional do Convenio no prazo de cinco días seguintes a terse producido o mesmo, acompañando a documentación unida ao expediente, podendo esta solicitar a documentación complementaria que estime oportuna, e unha vez recibida esta, pronunciarse nun prazo non superior a vinte días naturais debendo de tomar o acordo por maioría dos seus membros, presentes ou representados, aprobando a decisión empresarial cando concorran as causas alegadas pola empresa ou desaprobándoa en caso contrario. En caso de desacordo, as partes comprométense a acudir aos mecanismos de solución extraxudiciais previstos no ASEC IV, en tanto non se subscriban os acordos interprofesionais de ámbito estatal previstos para estes casos no art. 82.3 e 83 do Estatuto dos Traballadores.

Nos supostos de ausencia de representación legal dos traballadores na empresa, estes poderán atribuír a súa representación a unha comisión designada de acordo co Art. 41.4 do Estatuto dos Traballadores.

B) Modificación substancial das condicións colectivas de traballo.

No caso de que a empresa pretenda modificar condicións substanciais de ámbito colectivo aos traballadores a que se refire este Convenio Colectivo, en relación co Art. 41.1 do Estatuto dos Traballadores, letras b), c), d) e f), comunicarao á representación legal dos traballadores, indicando as razóns económicas, técnicas, organizativas ou de produción que concorran para que a adopción das mesmas contribúan a previr unha evolución negativa da empresa ou a mellorar a situación e perspectiva da mesma a través dunha máis adecuada organización dos seus recursos, que favoreza a súa posición competitiva no mercado ou unha mellor respostas ás esixencias da demanda.

Abrirase un período de consultas non superior a 15 días naturais de duración, co fin de chegar a un acordo, que requirirá a conformidade da maioría da representación legal dos traballadores, todo iso de acordo co regulado no 41.4 do Estatuto dos Traballadores.

En caso de desacordo, a empresa e a representación legal dos traballadores, finalizado o repetido prazo de 15 días naturais de consulta, comprométense a acudir aos mecanismos de solución extraxudicial

previstos ASEC IV, ao obxecto de resolver as discrepancias xurdidas no anterior procedemento, en tanto sexan subscritos ao respecto os acordos interprofesionais de ámbito estatal.

Nos supostos de ausencia de representación legal dos traballadores na empresa, estes poderán atribuír a súa representación a unha comisión designada co disposto no Art. 41.4 do Estatuto dos Traballadores.

Disposición Adicional Primeira.

Sen prexuízo das competencias da Comisión Paritaria establecida no artigo noveno deste Convenio, as partes asinantes sométense ao Acordo sobre Solución Extraxudicial de Conflitos Laborais con data do 24 de febreiro de 2009 (BOE nº 63 do 14 de marzo de 2009), para a resolución dos conflitos colectivos laborais que se susciten ao que lle é aplicable este Convenio, sempre que estes conflitos sexan de ámbito estatal.

Disposición Adicional Segunda.

Acórdase que se, por modificación da normativa europea ou española, fosen suprimidas as armas de fogo que actualmente portan os vixilantes de transporte de fondos e explosivos, estes continuarán percibindo o importe do plus de perigo que no seu momento estea recollido en convenio colectivo.

Disposición Adicional Terceira.

As partes asinantes deste Convenio Colectivo reuniranse, no primeiro semestre do ano 2011, para constituír unha Comisión ou Comisións, para realizar un estudo e análise sobre os distintos aspectos do sector, tales como a posible implantación dun plan de pensións, solicitude conxunta dunha proposta aos organismos competentes para a xubilación anticipada ou prexubilación, analizar e definir o concepto de macroconcentración urbana, así como os criterios de elaboración de cuadrantes anuais de traballo de vixilancia.

Todo iso co fin de mellorar a calidade de vida dos traballadores e a eficacia da actividade das empresas, sen prexuízo das facultades que lle son recoñecidas a ambas as partes neste Convenio. A citada Comisión, ou Comisións, estará constituída por dous membros de cada unha das organizacións empresariais e sindicais asinantes deste Convenio.

Os informes que emanen das distintas comisións trasladaranse á mesa negociadora.

Disposición Transitoria Única.

Os Vixilantes de Seguridade (antigos vixilantes xurados con antigüidade, recoñecida en nómina, anterior a 01/01/94) que continúen en alta na súa empresa e que se vexan beneficiados pola Disposición Adicional Segunda do Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Seguridade para os anos 2005/2008, percibirán a contía mensual establecida no art. 69 a) para o Plus de Perigo.

No caso de que estes traballadores realizasen o servizo con arma, o importe do plus funcional de perigo devengado, de acordo co citado art. 69, queda absorbido total ou parcialmente por esa contía.

Así mesmo, os vixilantes a quen se garanten tal percepción non poderán rexeitar o requirimento por parte da empresa para prestar servizos con arma, baixo condición de perda da contía correspondente, sen prexuízo do establecido no art. 41 do Estatuto dos Traballadores

Os importes do plus de perigo a que se fai referencia neste convenio poderán ser aboados polas empresas en once pagas, incluíndose nas mesmas as partes proporcionais de pagas extraordinarias e vacacións.

Disposición Final Única.

Ambas as partes acordan que no caso de que ao longo da vixencia do presente Convenio se publicase algunha disposición distinta das mencionadas, que afectase ao contido do presente Texto, convocarase con carácter inmediato á Comisión Negociadora a fin de adaptar o seu contido no que puidese quedar modificado.



SALARIOS E OTRAS RETRIBUCIONES

ANEXO DE SALARIOS E OUTRAS RETRIBUCIÓNS ANOS 2009 E 2010						
Categoría	Salario base	Plus perigosidade	Plus actividade	Plus transporte	Plus vestuario	Total
Persoal Directivo, Titulado e Técnico						
Director Xeral	1.700,58			75,18		1.775,76
Director Comercial	1.535,46			75,18		1.610,64
Doctor. Administrativo	1.535,46			75,18		1.610,64
Director Técnico	1.535,46			75,18		1.610,64
Director de Persoal	1.535,46			75,18		1.610,64
Xefe de Persoal	1.370,30			75,18		1.445,48
Xefe de Seguridade	1.370,30			75,18		1.445,48
Titulado Superior	1.370,30			75,18		1.445,48
Titulado Medio / Técnico prevención grao superior	1.205,11			75,18		1.280,29
Delegado Provincial-Xerente	1.205,11			75,18		1.280,29
Persoal Administrativo						
A) Administrativos:						
Xefe de Primeira	1.133,70		71,41	75,18		1.280,29
Xefe de Segunda	1.057,67		81,42	75,18		1.214,27
Oficial de Primeira	916,25		101,71	75,18		1.093,14
Oficial de Segunda	867,42		106,49	75,18		1.049,09
Azafata/o	791,29		116,55	75,18		983,02
Auxiliar	791,29		116,55	75,18		983,02
Telefonista	677,04		131,70	75,18		883,92
Aspirante	591,08		120,24	75,18		784,50
B) Técnicos e especialistas de oficina:						
Analista	1.370,30			75,18		1.445,48
Programador de Ordenador	1.205,11			75,18		1.280,29
Operador/Gravador Ordenador	916,64		101,32	75,18		1.093,14
Técnico de formación, técnico de Prevención intermedio	1.055,55		83,54	75,18		1.214,27
Delineante Proxectista	1.055,55		83,54	75,18		1.214,27
Delineante	916,64		101,32	75,18		1.093,14

ANEXO DE SALARIOS E OUTRAS RETRIBUCIÓNS ANOS 2009 E 2010						
Categoría	Salario base	Plus perigosidade	Plus actividade	Plus transporte	Plus vestuario	Total
C) Comerciais:						
Xefe de Vendas	1.131,84		73,27	75,18		1.280,29
Técnico Comercial	1.055,55		83,54	75,18		1.214,27
Vendedor	940,98		98,99			1.115,15
Mandos intermedios						
Xefe de Tráfico	1.201,14		9,67	75,18		1.285,99
Xefe de Vixilancia	1.201,14		9,67	75,18		1.285,99
Xefe de Servizos	1.201,14		9,67			1.285,99
Xefe de Cámara ou Tesourería de manipulado	1.201,14		9,67	75,18		1.285,99
Inspector	1.140,33		22,26	75,18		1.237,77
Coordinador de servizos	1.140,33		22,26	75,18		1.237,77
Supervisor CRA	1.098,86		9,67	75,18		1.183,71
Persoal Operativo						
A) Habilitado						
V. S. Transporte-Conducutor	961,37	134,42	157,07	75,18	75,19	1.403,23
V.S. de Transporte	917,40	134,42	157,07	75,18	75,19	1.359,26
Vixilante de Seguridade de Transporte Explosivos - Conducutor	961,37	143,15	113,89	75,18	75,19	1.368,78
Vixilante de Seguridade de Transporte Explosivos	917,40	143,15	113,89	75,18	75,19	1.324,81
Vixilante de Explosivos	867,74	157,34	30,00	75,18	74,53	1.204,79
Vixilante de Seguridade	867,74	18,00		75,18	74,53	1.035,45
Garda Particular de Campo (Pesca Marítima, Caza, etc)	867,74	152,65		75,18	74,53	1.170,10
Escolta	867,74	134,42		75,18	74,53	1.151,87
B) Non habilitado						
Operador CR Alarmas	690,31			75,18	48,34	813,83
Contador-Pagador	805,63			75,18	50,96	991,77
Persoal de Seguridade Mecánico-Electrónica						
Encargado	1.192,24			75,18	51,44	1.318,86

ANEXO DE SALARIOS E OUTRAS RETRIBUCIÓNS ANOS 2009 E 2010						
Categoría	Salario base	Plus perigosidade	Plus actividade	Plus transporte	Plus vestuario	Total
Axudante de Encargado	712,49			75,18	75,20	862,87
Revisor de Sistemas	927,71			75,18	61,61	1.064,50
Oficial de Primeira	1.117,74			75,18	51,45	1.244,37
Oficial de Segunda	998,81			75,18	55,52	1.129,51
Oficial de Terceira	880,93			75,18	69,47	1.025,58
Especialista	712,49			75,18	75,20	862,87
Operador de soporte técnico	774,39			75,18	75,19	924,76
Aprendiz	607,74			75,18	26,02	708,94
Persoal de Oficios Varios						
Oficial de Primeira	968,87		72,79	75,18		1.116,84
Oficial de Segunda	787,82		87,00	75,18		950,00
Axudante	672,39		103,31	75,18		850,88
Peón	672,41		37,22	75,18		784,81
Aprendiz	591,08		39,94	75,18		706,20
Persoal Subalterno						
Conductor	802,80		136,80	75,18	75,20	1.089,98
Ordenanza	731,87		27,41	75,18		834,46
Almaceneiro	731,87		27,41	75,18		834,46
Limpador-Limpadora	672,41		37,22	75,18		784,81



ANEXO DE SALARIOS E OUTRAS RETRIBUCIÓNS ANO 2011

Category	Salary base	Plus perigosidade	Plus actividade	Plus transporte	Plus vestuario	Total
Persoal Directivo, Titulado e Técnico						
Director Xeral	1.700,58			75,18		1.775,76
Director Comercial	1.535,46			75,18		1.610,64
Dctor. Administrativo	1.535,46			75,18		1.610,64
Director Técnico	1.535,46			75,18		1.610,64
Director de Persoal	1.535,46			75,18		1.610,64
Xefe de Persoal	1.370,30			75,18		1.445,48
Xefe de Seguridade	1.370,30			75,18		1.445,48
Titulado Superior	1.370,30			75,18		1.445,48
Titulado Medio / Técnico prevención grao superior	1.205,11			75,18		1.280,29
Delegado Provincial-Xerente	1.205,11			75,18		1.280,29
Persoal Administrativo						
A) Administrativos:						
Xefe de Primeira	1.145,03		72,13	75,93		1.293,09
Xefe de Segunda	1.068,24		82,24	75,93		1.226,41
Oficial de Primeira	925,41		102,73	75,93		1.104,07
Oficial de Segunda	876,09		107,56	75,93		1.059,58
Azafata/o	799,20		117,72	75,93		992,85
Auxiliar	799,20		117,72	75,93		992,85
Telefonista	683,81		133,02	75,93		892,76
Aspirante	598,00		121,45	75,93		892,76
B) Técnicos e especialistas de oficina:						
Analista	1.384,00			75,93		1.459,93
Programador de Ordenador	1.217,16			75,93		1.293,09
Operador/Gravador Ordenador	925,80		102,34	75,93		1.104,07
Técnico de formación, técnico de Prevención intermedio	1.066,10		84,38	75,93		1.226,41
Delineante Proxectista	1.066,10		84,38	75,93		1.226,41
Delineante	925,80		102,34	75,93		1.104,07

ANEXO DE SALARIOS E OUTRAS RETRIBUCIÓNS ANO 2011						
Categoría	Salario base	Plus perigosidade	Plus actividade	Plus transporte	Plus vestuario	Total
C) Comerciais:						
Xefe de Vendas	1.143,15		74,01	75,93		1.293,09
Técnico Comercial	1.066,10		84,38	75,93		1.226,41
Vendedor	950,38		99,99	75,93		1.126,30
Mandos intermedios						
Xefe de Tráfico	1.213,15		9,77	75,93		1.298,85
Xefe de Vixilancia	1.213,15		9,77	75,93		1.298,85
Xefe de Servizos	1.213,15		9,77	75,93		1.298,85
Xefe de Cámara ou Tesourería de manipulado	1.213,15		9,77	75,93		1.298,85
Inspector	1.151,73		22,49	75,93		1.250,15
Coordinador de servizos	1.151,73		22,49	75,93		1.250,15
Supervisor CRA	1.109,84		9,78	75,93		1.195,55
Persoal Operativo						
A) Habilitado						
V. S. Transporte-Conductor	970,98	135,76	158,65	75,93		1.417,26
V.S. de Transporte	926,57	135,76	158,65	75,93		1.372,85
Vixilante de Seguridade de Transporte Explosivos - Conductor	970,98	144,58	115,04	75,93		1.382,47
Vixilante de Seguridade de Transporte Explosivos	926,57	144,58	115,04	75,93		1.338,06
Vixilante de Explosivos	876,42	158,91	30,30	75,93		1.216,84
Vixilante de Seguridade	876,41	18,18		75,93		1.045,80
Garda Particular de Campo (Pesca Marítima, Caza, etc)	876,41	154,18		75,93		1.181,80
Escolta	876,41	135,76		75,93		1.163,38
B) Non habilitado						
Operador CR Alarmas	697,22			75,93	48,82	821,97
Contador-Pagador	813,68		60,61	75,93	51,47	1.001,69
Persoal de Seguridade Mecánico-Electrónica						
Encargado	1.204,16			75,93	51,96	1.332,05

ANEXO DE SALARIOS E OUTRAS RETRIBUCIÓNS ANO 2011

Categoría	Salario base	Plus perigosidade	Plus actividade	Plus transporte	Plus vestuario	Total
Axudante de Encargado	719,61			75,93	75,96	871,50
Revisor de Sistemas	936,98			75,93	62,24	1.075,15
Oficial de Primeira	1.128,91			75,93	51,97	1.256,81
Oficial de Segunda	1.008,79			75,93	56,09	1.140,81
Oficial de Terceira	889,73			75,93	70,18	1.035,84
Especialista	719,61			75,93	75,96	871,50
Operador de soporte técnico	782,13			75,93	75,95	934,01
Aprendiz	613,81			75,93	26,29	716,03
Persoal de Oficios Varios						
Oficial de Primeira	978,55		73,53	75,93		1.128,01
Oficial de Segunda	795,69		87,88	75,93		959,50
Axudante	679,11		104,35	75,93		859,39
Peón	679,13		37,60	75,93		792,66
Aprendiz	598,00		40,34	75,93		714,27
Persoal Subalterno						
Conductor	810,82		138,16	75,93	75,97	1.100,88
Ordenanza	739,18		27,69	75,93		842,80
Almaceneiro	739,18		27,69	75,93		842,80
Limpador-Limpadora	679,13		37,60	75,93		792,66

**INFORMACIÓN
ADICIONAL**



CONSELLOS BÁSICOS

1. Non asines contratos, nin calquera outro tipo de documento en branco.
2. Non asines finiquitos sen antes consultar coa CIG-Servizos.
3. Se asinas algo (despois de lelo todo con atención) pon: “RECIBÍN E NON CONFORME”, coa DATA e a HORA, na que o asinas.
4. Conserva todas as nóminas e documentos que che entregue a empresa ou que estean relacionados co traballo (partes de baixa, de alta, contratos, etc).
5. É moi importante que teñas en conta os prazos e que, en canto che notifiquen algo, acudas á CIG-Servizos á maior brevidade posíbel.
6. Cando asines a nómina, ponlle a data do día que asinas.
7. Ante calquera incidencia coa Mutua de traballo, acude á CIG-Servizos.
8. Denuncia as irregularidades. A CIG-Servizos pode facelo por ti.

PRAZOS DE RECLAMACIÓN

- Salarios: 1 ano.
- Sancións e despedimentos: 20 días.
- Contra resolucións do INEM, INSS ou TXSS: 30 días.
- Modificación das condicións de traballo e traslado: 20 días.

GRAOS DE PARENTESCO

- **Primeiro Grao:** Pais, fillos/as, sogros/as.
- **Segundo Grao:** Avós, netos/as, irmáns/as e esposos/as destes.
- **Terceiro Grao:** Bisavós/as, tíos/as, sobriños/as, bisnetos/as.
- **Cuarto Grao:** Curmáns e tíos-avós.

ENDEREZOS DA CIG-SERVIZOS

	Teléfono	Fax	Email	Enderezo	Localidade
Nacional	981583200	981583934	secretario.nacional@cigservizos.org	Miguel Ferro Caaveiro, 10	Compostela
A Coruña	981169894	981151539	corunha@cigservizos.org	Alfonso Molina Km 2.Edificio Sindical, 6º	A Coruña
Compostela	981583200	981583934	compostela@cigservizos.org	Miguel Ferro Caaveiro, 10	Compostela
Ferrol	981358750	981358760	ferrol@cigservizos.org	Rúa Eduardo Pondal, 41/43 Entrechán	Ferrol
Lugo	982225812	982253891	lugo@cigservizos.org	Ronda da Muralla, 58	Lugo
Ourense	988233134	988222855	ourense@cigservizos.org	Parque de San Lázaro, 12-4º	Ourense
Pontevedra	986852950	986855050	pontevedra@cigservizos.org	Pasantería, 1-2º	Pontevedra
Vigo	986827900	986262844	vigo@cigservizos.org	Rúa Gregorio Espino, 47	Vigo





SERVIZOS

www.cigservizos.org