CVE-DOGC-A-16071088-2016

DISPOSICIONS

DEPARTAMENT DE TREBALL, AFERS SOCIALS I FAMÍLIES

RESOLUCIÓ TSF/683/2016, de 17 de febrer, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del II Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Phoenix Vigilancia y Seguridad, SA (codi de conveni núm. 79100041012013).

Vist el text del II Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Phoenix Vigilancia y Seguridad SA, subscrit, en data 21 d'octubre de 2015 i 2 de febrer de 2016, per la part empresarial pels representants de l'empresa i per la part social pels representants dels treballadors, i d'acord amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.1) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 86/2016, de 13 de gener, de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, i l'article 6 de la Llei 26/2010, de 3 d'agost, de règim jurídic i de procediment de les administracions públiques de Catalunya,

Resolc:

--1 Disposar la inscripció del conveni esmentat en el Registre de convenis i acords col·lectius de treball de la Direcció General de Relacions Laborals i Qualitat en el Treball, amb notificació a la Comissió Negociadora.

--2 Disposar la seva publicació al Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, amb el compliment previ dels tràmits pertinents.

Barcelona, 17 de febrer de 2016

Enric Vinaixa i Bonet

Director general de Relacions Laborals i Qualitat en el Treball

Transcripció literal del text signat per les parts

II Conveni col·lectiu d'empresa Phoenix Vigilància i Seguretat SA

Capítol 1

Objecte i àmbit

Article 1

Àmbit d'aplicació

El Present Conveni col·lectiu, estableix les bases per a les relacions entre l'empresa Phoenix vigilància i seguretat SA i els seus treballadors i treballadores.

El Conveni està concertat entre la representació legal de la societat Phoenix Vigilància i Seguretat, S.A. i els representants legals dels treballadors dels centres de treball de Barcelona, Girona, Lleida i Tarragona.

CVE-DOGC-A-16071088-2016

Article 2

Àmbit territorial

Les normes d'aquest Conveni col·lectiu , seran d'aplicació en els centres de treball de Barcelona , Girona, Lleida i Tarragona.

Article 3

Àmbit temporal

El present Conveni entrarà en vigor el dia 1 de gener de 2015, amb independència de la data de la seva publicació en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, i mantindrà la seva vigència fins al 31 de desembre del 2018.

Article 4

Denúncia

La denúncia del present Conveni es considerarà automàtica en el moment del seu venciment , en aquest cas, el 31.12.2018. No obstant, la Comissió negociadora del Conveni es constituirà en la primera setmana del mes de setembre del 2018 .

Article 5

Àmbit personal

Es regiran pel present Conveni col·lectiu la totalitat dels treballadors i treballadores incloent els alts càrrecs que prestin els seus serveis per a l'empresa Phoenix vigilància i seguretat SA .

Article 6

Principi d'igualtat

El present Conveni, la seva interpretació i aplicació, es regeix pel principi d'igualtat i no discriminació per raons personals que consagren els articles 14 de la Constitució i 17.1 de l'Estatut dels treballadors i treballadores, i molt especialment pel principi d'igualtat efectiva de dones i homes que ha desenvolupat la llei orgànica 3/2007, de 22 de març, les previsions de la qual es consideren com a referència interpretativa primordial del present Conveni col·lectiu.

Totes les referències en el text del Conveni a "treballador/treballadora" o "empleat/ empleada" , "treballadors/treballadores" o "empleats/empleades", "operari/operària" o "operaris-operaries", s'entendran efectuades indistintament a les persones, home o dona, que treballen en l'empresa Phoenix vigilància i seguretat SA.

Article 7

Unitat de Conveni i vinculació a la totalitat

Les condicions pactades en el present Conveni col lectiu constituiran un tot orgànic i indivisible. Per això, en el cas que part del Conveni fos declarat nul per les instàncies judicials competents, les parts sota signants del mateix es comprometen a iniciar el procediment de revisió del Conveni que preveu el paràgraf segon del número 1 de l'article 86 de l'Estatut dels treballadors i treballadores, a fi i efecte de restablir l'equilibri en les condicions laborals pactades, especialment les de caire econòmic.

Per a la inaplicació de les condicions previstes en el present Conveni, s'haurà d'acudir al procediment previst en l'article 82.3 de l'Estatut dels treballadors. En el cas de sorgir discrepàncies al respecte, les parts tindran que recórrer als procediments que s'hagin establert en els acords interprofessionals d'àmbit estatal o autonòmic.

CVE-DOGC-A-16071088-2016

Article 8

Compensació , absorció i Garantia "ad personam"

Les condicions contingudes en aquest Conveni col lectiu són compensables i absorbibles respecte a les que vinguessin regint anteriorment , estimades en el seu conjunt i còmput anual .

Per ser condicions mínimes les d'aquest Conveni col·lectiu, es respectaran les superiors implantades amb anterioritat , examinades en el seu conjunt i en còmput anual .

Article 9

Comissió paritària

1. Es constitueix una Comissió paritària per a la interpretació i aplicació del present Conveni , que estarà integrada per un màxim de 10 membres que seran designats, per meitat per cada una de les parts: representants unitaris i empresa, en la forma que decideixin les respectives parts .

2. La Comissió fixa com a seu de les reunions el domicili de l'empresa.

3. La Comissió es reunirà un mínim de dues vegades a l'any i sempre que existeixi una convocatòria de qualsevol de les parts, mitjançant comunicació fefaent (carta certificada , fax o un altre medi acreditatiu de la mateixa), almenys amb set dies d'antelació a la celebració de la reunió. En la comunicació s´hi acompanyarà un escrit on es plantegi de forma clara i precisa la qüestió objecte d'interpretació .

4. El funcionament intern s'establirà en la forma que els mateixos membres de la Comissió paritària acordin.

5. Els acords de la Comissió paritària es prendran per unanimitat i cada una de les dues parts, internament, els adoptarà per majoria simple de vots dels 5 membres que la composen. Els acords que interpreten aquest Conveni, tindran la mateixa eficàcia que la norma que hagi estat interpretada.

6. Els pronunciaments que la Comissió paritària faci sobre qualsevol tema o assumpte a dirimir o a interpretar, tindran caràcter vinculant, donat que, tal com s'estipula a l'apartat 5 d'aquest article, els acords es produeixen per unanimitat de les dues parts que composen l'anomenada Comissió paritària. L'esmentat pronunciament serà Incorporat en el text del Conveni següent, en virtut de la redacció que s'acordi en el moment de la negociació del mateix.

7. Són funcions de la Comissió paritària les següents:

a) Vigilància, seguiment ,avaluació i control de l'aplicació del que s'ha pactat i el seu compliment.

b) Interpretació de la totalitat dels articles d'aquest Conveni .

c) A instància d'alguna de les parts, mediar i/o intentar conciliar, en el seu cas, i previ acord d'aquestes i a sol·licitud de les mateixes , arbitrar en quantes ocasions i conflictes, tots ells de caràcter col·lectiu, puguin suscitar- se en l'aplicació del present Conveni.

d) Entendre, de forma prèvia i obligatòria a la via administrativa i jurisdiccional, en els termes previstos a l'apartat 5 d'aquest article, sobre plantejaments de conflictes col·lectius que sorgeixin per l'aplicació i interpretació del present Conveni.

e) Resoldre, en el cas que li siguin sotmeses a la seva consideració, les discrepàncies que puguin sorgir per la no aplicació de les condicions de treball a les que es refereix l'article 82.3 de l'Estatut dels treballadors i treballadores adoptant, en el seu cas, els procediments que s'estableixen al respecte en els acords interprofessionals d'àmbit estatal o autonòmic.

f) Quantes altres funcions tendeixin a la major eficàcia pràctica del present Conveni, o es derivin d'allò establert en el seu text i annexos que formin part del mateix.

Capítol 2

Organització del treball

CVE-DOGC-A-16071088-2016

Article 10

Principis generals

L'organització pràctica del treball, amb subjecció al present Conveni col·lectiu i a la legislació vigent , és facultat de la Direcció de l'empresa.

Sense minva de l'autoritat que correspon a la Direcció , els representants dels treballadors i treballadores tindran funcions d'Informació, orientació i proposta en allò relacionat amb l' organització i racionalització del treball, de conformitat amb l'Estatut dels treballadors i treballadores i resta de legislació vigent.

Article 11

Normes

L'organització del treball comprèn les següents normes

a) La determinació i exigència d'una activitat i un rendiment a cada treballador i treballadora.

b) L'adjudicació a cada treballador i treballadora del nombre d'elements o de la tasca necessària corresponent al rendiment mínim exigible .

c) La fixació de normes de treball que garanteixin l' òptima realització i seguretat dels serveis propis de l'activitat, constant per escrit, establint-se el quadre de premis i de sancions adequats al compliment o incompliment de tals normes.

d) L'exigència d'atenció, prudència, pulcritud, vigilància en robes, estris, armes, vehicles i altres elements que composen l'equip persona , així com de les altres instal·lacions i béns anàlegs de l'empresa i dels seus clients .

e) La mobilitat i redistribució del personal de l'empresa, típiques de l'activitat, mitjançant l'establiment dels canvis de llocs de treball, desplaçaments i trasllats que exigeixin les necessitats de l'organització de la producció, d' acord amb les condicions pactades en aquest Conveni.

En tot cas es respectarà el grup professional i tal potestat no podrà repercutir en perjudici econòmic per al treballador o treballadora afectats.

f) La fixació d' una fórmula de càlcul de la retribució de forma clara i senzilla, de manera que els treballadors i treballadores puguin fàcilment comprendre-la, fins i tot en els casos en que s'apliqui un sistema de remuneració amb incentius o primes .

g) La realització de les modificacions en els mètodes de treball , distribucions de personal , canvi de funcions, qualificació professional, retribucions, siguin amb incentius o sense, quantitat i qualitat del treball, raonablement exigibles .

h) El manteniment de les normes d'organització del treball, tant a nivell individual com col lectiu , que emanen d'aquest Conveni, a nivell individual fins i tot en els casos de disconformitat del treballador o treballadora, expressada a través dels seus representants, es mantindran tals normes en tant no existeixi resolució del conflicte per part de l'autoritat competent . A nivell de conflicte col·lectiu, el manteniment de la norma o les normes que el motiven quedarà en suspens fins que es dicti la resolució per part de l'autoritat competent , sense perjudici de la conciliació preceptiva prevista en l'article 9è.7 b) d'aquest Conveni , excepte en els casos d' urgència o imperiosa necessitat que posin en perill la continuïtat de la prestació dels serveis.

Capítol 3

Prestació del treball

Article 12

Formació

Les parts signants es sotmeten al subsistema de formació professional contínua regulat en el Reial Decret 395/2007, de 23 de març, o normativa que el substitueixi, així com el desenvolupament que s'efectuï dels plans de formació sectorials per a la formació dels treballadors i treballadores, comprometent-se a realitzar els actes necessaris per al fidel compliment d'ambdós acords .

CVE-DOGC-A-16071088-2016

Quan s' efectuï l'activitat formativa obligatòria fora de la jornada laboral s'abonaran al treballador-a les hores emprades en ella a preu d'hora extraordinària del seu grup professional.

Quan, en aquest cas, el treballador o treballadora s'hagi de desplaçar pels seus propis mitjans, el desplaçament serà abonat en la forma prevista .

L'empresa, en virtut de la referida normativa, es sotmet al procediment establert en ella, i haurà d'informar als representants dels treballadors i treballadores dels Plans de Formació professional a realitzar, sota l'objectiu general de la millor adaptació de l'empresa a les circumstàncies del mercat.

Article 13

Confidencialitat professional

El caràcter confidencial de la prestació del Servei fa especialment exigible que els treballadors i treballadores subjectes a aquest Conveni col lectiu mantinguin amb especial rigor els secrets relatius a l'explotació i negocis de l'empresa i d'aquelles a les quals es prestin els serveis, tot això d'acord amb allò establert en la legislació vigent.

Article 14

Subrogació de serveis

En aquesta matèria serà d'aplicació allò establert en el Conveni col·lectiu Estatal d'Empreses de Seguretat, vigent en cada moment .

Capítol 4

Classificació professional

Secció 1

Classificació segons la permanència

Article 15

Contractació temporal

En funció de la seva durada , els contractes de treball podran concertar-se per temps indefinit , per durada determinada i per qualsevol altra modalitat de contracte de treball autoritzada per la legislació vigent .

Serà personal contractat per a obra o servei determinat aquell del qual la missió consisteixi en atendre la realització d'una obra o servei determinat dins de l'activitat normal de l'empresa. Els contractes celebrats per obra o servei determinat subscrits a partir del 18 de juny de 2010, no podran tenir una durada superiors als 3 anys a no ser que s'ampliï per Conveni sectorial.

Aquest tipus de contracte quedarà resolt per les següents causes:

a) Quan es finalitzi l'obra o el servei .

b) Quan el client resolgui el contracte d'arrendament de serveis , sigui quina sigui la causa ,sense perjudici de la figura de subrogació establerta en l'anterior article , en el cas de que existeixi una altra empresa de Seguretat adjudicatària .

c) Quan el contracte d'arrendament de serveis es resolgui parcialment pel client , es produirà automàticament una extinció parcial equivalent dels contractes de treball adscrits al servei .

A l'efecte de la determinació dels treballadors afectats per aquesta situació, es triaran primer els de menor antiguitat, i en cas de tenir la mateixa , es valoraran les càrregues familiars, i , en tot cas, serà escoltada la representació dels treballadors.

CVE-DOGC-A-16071088-2016

Serà personal eventual aquell que ha estat contractat per l'empresa amb ocasió de prestar serveis per atendre les exigències circumstancials del mercat , acumulació de tasques o excés de comandes, tot i tractant-se de l'activitat normal de l'empresa, tals com serveis de vigilància o conducció extraordinària , o la realització per a fires, concursos- exposicions sempre que la durada màxima d'aquests contractes no sigui superior als 12 mesos, en un termini de 18 mesos . En cas de que es concerti per un termini inferior a 12 mesos, podrà ser prorrogat mitjançant l' acord de les parts, sense que la duració total del contracte pugui excedir de l'esmentat límit màxim. Serà personal interí aquell que es contracti per a substituir a un altre treballador de l'empresa amb dret a reserva del lloc de treball, durant la seva absència per incapacitat temporal, vacances, supòsits d' excedència especial de l'article 49 d'aquest Conveni, compliment de sancions, etc .

Serà personal temporal aquell que hagi estat contractat en virtut de les disposicions legals vigents i especifiques per a aquest tipus de contracte .

Tant el règim jurídic d'aquests tipus de contractes com el d' aquells no inclosos en aquest article , serà l' establert a les disposicions legals vigents en cada moment.

Article 16

Contractes indefinits

Serà fix en plantilla:

a) El personal contractat per temps indefinit un cop hagi superat el període de prova .

b) El personal eventual quan la relació contractual superi els topalls dels diferents tipus de contractes temporals, de conformitat amb el que estableix la legislació vigent.

c) El personal que, contractat per a determinats serveis, seguís prestant serveis a l'empresa acabats aquells, o desenvolupés serveis per als que no hagi estat contractat .

d) El personal interí, que una vegada reincorporat al servei el substituït, segueixi prestant serveis de caràcter permanent no interí a l'empresa.

e) Tot el personal que sigui contractat per a funcions de caràcter habitual i permanent que no hagi estat contractat com a eventual, interí, per a determinat servei o temporal o que hagi superat els períodes d'encadenament de contractes establerts a l'article 15.5 de l'Estatut dels treballadors i treballadores.

f) El personal que el seu contracte temporal o de determinada durada es transformi en indefinit, seguint les normes de la legislació vigent .

Secció 2

Classificació segons la funció

Article 17

Normes generals

Els grups professionals del personal consignats en el present Conveni col·lectiu són merament enunciatives, no limitadores i no suposen l'obligació de tenir proveïdes totes les places i grups professionals enumerats, si les necessitats i volum de l'empresa no ho requereixen . En aquest aspecte serà informada la representació dels treballadors i treballadores.

No son així mateix exhaustives les diferents comeses assignades a cada grup professional o especialitat, doncs tot treballador inclòs en l'àmbit funcional d'aquest Conveni està obligat a efectuar tots els treballs i operacions que li ordenin els seus superiors dins de les generals comeses de la seva competència i sense detriment de la seva dignitat professional.

Des del moment mateix que un treballador o treballadora realitzi les tasques específiques d'un grup professional determinat i definit en el present Conveni, haurà de ser remunerat, almenys, amb el nivell retributiu que per a tal grup professional se li assigni, tot això sense perjudici de les normes reguladores dels treballs de grups professionals superiors o inferiors.

CVE-DOGC-A-16071088-2016

Article 18

Classificació general

El personal que presti els seus serveis a l'empresa Phoenix Vigilància i Seguretat, SA es classificarà, a raó de les seves funcions en els grups que s'indiquen a continuació:

I. Personal directiu, titulat i tècnic.

II. Personal administratiu, tècnic d'oficines i de vendes.

III. Personal de comandaments intermedis.

IV. Personal operatiu.

V. Personal de seguretat mecànic-electrònica.

VI: Personal d'oficis varis.

VII. Personal subaltern.

I. Personal directiu, titulat i tècnic

En aquest grup s'hi inclouen:

a) Director general.

b) Director comercial.

c) Director administratiu.

d) Director tècnic.

e) Director de personal.

f) Cap de personal.

g) Cap de seguretat.

h) Titulat de grau superior, i titulat de grau mitjà. Tècnic de prevenció de grau superior.

i) Delegat Provincial-Gerent.

II .Personal Administratiu, tècnic d'oficina i vendes

En aquest grup s'hi inclouen:

A) Administratius

a) Cap de primera.

b) Cap de segona.

c) Oficial de primera.

d) Oficial de segona.

e) Hostessa.

f) Auxiliar.

g) Telefonista.

h) Aspirant.

B) Tècnics i Especialistes d'Oficina

a) Analista.

b) Programador d'ordinador.

CVE-DOGC-A-16071088-2016

c) Operador-Gravador d'ordinador.

d) Tècnic de Formació i Tècnic de Prevenció de grau intermedi.

e) Delineant projectista.

f) Delineant.

C) Personal de Vendes

a) Cap de vendes.

b) Tècnic comercial.

c) Venedor-Promotor.

III. Personal de Comandaments Intermedis

En aquest grup s'hi inclouen:

a) Cap de Trànsit.

b) Cap de Vigilància.

c) Cap de Serveis.

d) Cap de Cambra o Tresoreria de manipulat.

e) Inspector (de Vigilància, de Trànsit, de Serveis).

f) Coordinador de Serveis.

g) Supervisor de CRA.

IV. Personal Operatiu

Inclou els següents grups professionals:

A) Habilitat.

a) Vigilant de Seguretat de Transport-Conductor.

b) Vigilant de Seguretat de Transport d'explosius-Conductor.

c) Vigilant de Seguretat de Transport.

d) Vigilant de Seguretat de Transport d'explosius.

e) Vigilant de Seguretat.

f) Vigilant d'explosius.

g) Escorta.

h) Guarda Particular de Camp (Pesca Marítima, Caça, etc.)

B) No habilitat.

a) Comptador-Pagador.

b) Operador de Central Receptora d'Alarmes.

V. Personal de Seguretat Mecànic–Electrònica

Comprèn els següents grups professionals:

a) Encarregat.

CVE-DOGC-A-16071088-2016

b) Ajudant Encarregat.

c) Revisor de Sistemes.

d) Oficial de primera Mecánic-Electrònica.

e) Oficial de segona Mecànic-Electrònica.

f) Oficial de Tercera Mecànic-Electrònica.

g) Especialista.

h) Operador de Suport Tècnic.

i) Aprenent.

VI. Personal d'Oficis Diversos

Comprendrà

a) Oficial de Primera.

b) Oficial de Segona.

c) Ajudant.

d) Peó.

e) Aprenent.

VII . Personal Subaltern

L'Integren:

a) Conductor.

b) Ordenança.

c) Magatzemer.

d) Netejador-netejadora.

Article 19

Personal directiu, titulat i tècnic

a) Director general: és qui amb el títol adequat o àmplia preparació teòric-pràctica, assumeix la direcció i responsabilitat de l'empresa, programant i controlant el treball en totes les seves fases.

b) Director Comercial: és qui amb el títol adequat o àmplia preparació teòric- pràctica assumeix la direcció i responsabilitat de les funcions mercantils en el seu sentit més ample i planifica, controla i programa la política comercial de l'empresa.

c) Director administratiu: és qui amb el títol adequat o àmplia preparació teòric-pràctica assumeix la direcció i responsabilitat de les funcions administratives en el seu sentit més ample i planifica, programa i controla l'administració de l'empresa .

d) Director tècnic: és qui amb el títol adequat o àmplia preparació teòric-pràctica assumeix la direcció i responsabilitat del departament tècnic de l'empresa, aplicant els seus coneixements a la investigació ,l' anàlisi i l' execució d'activitats pròpies dels seus coneixements .

e) Director de Personal: és qui amb el títol adequat o àmplia preparació teòric - pràctica assumeix la direcció i responsabilitat de les funcions relacionades amb la gestió del personal en el seu sentit més ample.

f) Cap de Personal: el Cap de personal serà el responsable del reclutament, selecció i admissió del personal i de la planificació, programació, control i administració del personal de l'empresa.

CVE-DOGC-A-16071088-2016

g) Cap de Seguretat. És el Cap superior del que depenen els serveis de seguretat i el personal operatiu de l'empresa, i és el responsable de la preparació professional dels treballadors sota el seu càrrec .

h) Titulat de Grau Superior i Titulat de Grau Mitjà. Tècnic de Prevenció de Grau Superior-Titulats: són aquells que apliquen els seus títols de grau superior (Llicenciatura i Doctorat) o grau mitjà (diplomat universitari, graduat social) i els coneixements a ells deguts al procés tècnic de l'empresa. El Tècnic de Prevenció exercirà les funcions de prevenció , avaluació , planificació preventiva i altres a les quals es refereix l' article 37 del RD 39/1997 , de 17 de gener , havent de posseir la formació a la que fa referència aquest precepte .

i) Delegat Provincial-Gerent: és el treballador que actua com a màxim representant de empresa a la província i assumeix les funcions de direcció , representació i organització en l'àmbit de la mateixa .

Article 20

Personal administratiu

A) Administratius

a) Cap de primera: Cap de Primera és el que proveït o no de poders limitats , està encarregat i té la responsabilitat directa de l'oficina de l'empresa. Depenen d'ell diverses seccions administratives , a les que imprimeix unitat. Ho serà el Cap de Compres , responsable de l' aprovisionament i compra de materials i utillatge , estant sota el control i la instrucció de la Direcció Administrativa de l'empresa

b) Cap de segona: és qui proveït o no de poder limitat, està encarregat d'orientar, suggerir i donar unitat a la secció o dependència administrativa que tingui al seu càrrec, així com de distribuir els treballs entre el personal que depèn d'ell.

c) Oficial de primera: és l'empleat que actua sota les ordres d'un cap i té al seu càrrec un treball determinat que requereix d'un càlcul , un estudi , una preparació i condicions adequades.

d) Oficial de segona: és l'empleat que amb iniciativa i responsabilitat restringida, subordinat a un cap, realitza tasques administratives i comptables de caràcter secundari que requereixen coneixements generals de la tècnica administrativa.

e) Hostessa: és la persona major de divuit anys encarregada de rebre als clients , proporcionar-los la informació que sol licitin , anunciar-los i conduir-los davant la persona o persones amb qui desitgin parlar, atendre les sol·licituds d'informació o d'entrevistes, concertar les mateixes , prepara-les en els seus aspectes formals i en general està encarregada de les bones relacions entre els clients i l'empresa , normalment parlarà dos idiomes , inclòs el d'origen .

f) Auxiliar: és l'empleat que dedica la seva activitat a tasques i operacions administratives elementals i en general a les purament mecàniques inherents al treball d' oficina.

g) Telefonista: és l'empleat que té com principal missió estar al servei i cura d'una centraleta telefònica podent realitzar tasques administratives auxiliars.

h) Aspirant: és l'empleat que s'inicia en els treballs de comptabilitat, burocràtics o de vendes , per assolir la necessària pràctica professional. No podrà romandre en aquest grup professional més d'un any, data en la que passarà al grup professional d'Auxiliar administratiu o Venedor, segons els casos.

B) Tècnics i especialistes d'oficina

a) Analista: verifica anàlisis orgànics d'aplicacions complexes per a obtenir la solució mecanitzada de les mateixes pel que fa a:

1) Cadena d'operacions a seguir.

2) Documents a obtenir.

3) Disseny dels mateixos.

4) Fitxer a tractar: la seva definició.

5) Posada a punt de les aplicacions.

b) Programador d'ordinadors. Li correspon:

a) Estudiar els programes complexos definits pels anàlisis confeccionant organigrames detallats de tractament.

CVE-DOGC-A-16071088-2016

b) Redactar programes en el llenguatge de programació que li sigui indicat.

c) Confeccionar jocs d'assaig , posar a punt els programes i completar els expedients tècnics dels mateixos.

d) Documentar el manual de consola .

c) Operador-Gravador d'ordinadors: maneja els ordinadors per al tractament de la informació, introduint dades en el seu cas , interpretant i desenvolupant les instruccions i ordres per a la seva explotació.

d) Tècnic de Formació i Tècnic de Prevenció de Grau Intermedi: El Tècnic de Formació és aquell empleat que degudament acreditat pel Ministeri de l'Interior imparteix l'ensenyament en centres de formació per a l'actualització i l'ensinistrament del personal de seguretat privada .

El Tècnic de Prevenció de Grau Intermedi és aquell empleat que , amb la formació prevista en la legislació vigent, realitza les funcions de prevenció , avaluació , planificació preventiva i altres a les quals es refereix l'esmentat precepte.

e) Delineant Projectista: és l'empleat que, dins de les especialitats pròpies de la secció en la qual treballa, projecta o detalla els treballs del Tècnic Superior, sota les ordres del qual actua, és el que, sense superior immediat, realitza el que personalment concep segons les dades i condicions tècniques exigides pels clients o per l'empresa .

f) Delineant: és el tècnic que està capacitat per al desenvolupament de projectes senzills , aixecament o Interpretació de plànols i treballs anàlegs.

C) Personal de vendes

a) Cap de Vendes: és el que, proveït o no de poders limitats i sota el control i la instrucció de la Direcció Comercial de l'empresa, està encarregat i té la responsabilitat directa de la promoció comercial i captació de clients per a l'empresa.

b) Tècnic comercial: és el que, sota les ordres del Cap de Vendes, realitza per a l'empresa funcions de prospecció del mercat i de coordinació, en el seu cas, de venedors i promotors.

c) Venedor-Promotor de Vendes: és l'empleat adscrit al Departament Comercial de l'empresa , i al seu únic servei, que realitza les funcions de prospecció del mercat i la promoció i venda dels serveis de seguretat, realitzant el desplaçaments necessaris tant per a la captació de clients , com per a l'atenció als mateixos, un cop contractats.

Article 21

Personal de Comandaments Intermedis

a) Cap de Trànsit: és el que, sota les ordres directes del Cap de Seguretat, amb iniciativa i responsabilitat , té al seu càrrec la prestació dels serveis de conducció i trasllat de cabals , fons , valors, joies, i altres béns valuosos , estant sota les seves ordres la totalitat dels Vigilants de Seguretat Conductors i els vehicles blindats , sent responsable de la distribució , control de l 'esmentat personal i dels vehicles, així com dels trajectes, rutes, consums, manteniment i conservació del parc mòbil, així com dels Vigilants de Seguretat mentre formen la dotació del vehicle .

b) Cap de Vigilància: és el que, sota les ordres directes del Cap de Seguretat , amb iniciativa i responsabilitat, te al seu càrrec la direcció pràctica de la prestació dels serveis de vigilància i protecció de locals, béns o persones, així com d'escorta en la Conducció de cabals, fons , etc , distribuint i controlant al citat personal, així com el manteniment i conservació de l'equip i les armes de la totalitat del personal vigilant .

c) Cap de Serveis: és el responsable de planificar, controlar , orientar , dirigir i donar una unitat a les diferents seccions productives de l'empresa ,sent el responsable de la bona marxa i coordinació del treball realitzat a les zones i equips productius de la mateixa .

d) Cap de Cambra o Tresoreria de Manipulació: és el responsable de planificar, controlar, orientar, dirigir i donar unitat a les diferents seccions productives de l'empresa, relacionades amb el comptatge i manipulació d'efectiu en la divisió de Transport de Fons .

e) Inspector: És aquell empleat que té per missió verificar i comprovar l'exacte compliment de les funcions i obligacions atribuïdes a vigilants, conductors i la resta d' empleats, donant compte immediat al cap de serveis corresponent de quantes incidències s'observin en la prestació dels serveis, prenent les mesures d'urgència que estimi oportunes en els casos d' alteració de l'ordre públic, de trànsit o d'accidents, encarregant-se de mantenir

CVE-DOGC-A-16071088-2016

la disciplina i pulcritud entre els seus empleats. Podrà ser de Vigilància, de Trànsit, de Serveis, etc , segons correspongui .

f) Coordinador de Serveis: és aquell empleat, sota les ordres directes del cap de serveis, que té com a funció la coordinació d'un o més serveis de l'empresa, encarregant-se de la solució de les incidències que puguin sorgir en els mateixos per a una major eficàcia i compliment.

g) Supervisor de CRA: és aquell empleat encarregat de coordinar les funcions dels operadors de receptors d'alarma, resoldre els dubtes i incidències que es produeixin en aquest servei així com les reclamacions operatives d'aquest personal .

Article 22

Personal Operatiu

A) Habilitat

A.1. Personal operatiu habilitat adscrit a serveis de transport de fons

La tripulació de cada vehicle blindat està formada per un Vigilant de Seguretat de Transport- Conductor i dos Vigilants de Seguretat de Transport. Els Vigilants de Seguretat, que esporàdicament, realitzin funcions de Vigilant de Transport o de Vigilant-Conductor, percebran les mateixes retribucions que els que ostenten aquests grups professionals, durant el temps que prestin aquests serveis de transport.

a) Vigilant de Seguretat de Transport-Conductor: és el Vigilant de Seguretat que, estant en possessió de l'adequat permís de conduir i amb coneixements mecànics elementals d'automòbils , efectuarà les següents funcions:

a.1) Condueix vehicles blindats.

b.1) Cuida del manteniment i conservació dels vehicles blindats. Així mateix té cura de les tasques de neteja dels mateixos, dins de les adequades instal·lacions de l'empresa i amb els mitjans adequats o, en el seu defecte, en instal·lacions de l'exterior, dins de la jornada laboral .

c.1) Dóna , si se li exigeix, informe diari i per escrit del trajecte efectuat, de l'estat de l'automòbil i dels consums del mateix .

d.1) Comprovarà els nivells d'aigua i d'oli del vehicle completant-los , si faltés algun dels dos , lliurant un informe al cap de Trànsit.

e.1) Revisarà diàriament els dipòsits de líquid de frens i d'embragatge , donant compte de les pèrdues observades.

f.1) Revisarà els nivells d'oli del motor, havent de comunicar al cap de Trànsit la data de la seva reposició periòdica.

g.1) Tindrà cura del manteniment dels pneumàtics del vehicle, revisant la pressió dels mateixos un cop per setmana.

h.1) Aquelles altres funcions complementàries a què fa referència el plus d'activitat del personal de transport de fons.

En tenir el grup professional i qualitat de Vigilant de Seguretat, realitzarà les tasques pròpies del mateix, en la mesura que siguin compatibles amb la conducció del vehicle blindat.

b) Vigilant de Seguretat de Transport: és el Vigilant que , amb les atribucions del seu càrrec, desenvolupa la seva tasca en el servei de transport i custòdia de béns i valors, fent-se responsable a nivell de facturació d'aquests valors quan aquesta li sigui assignada, tenint que exercir la tasca de càrrega i descàrrega dels mateixos , col laborant amb el Vigilant de Seguretat Conductor en les tasques de manteniment i neteja del vehicle dins de la seva jornada laboral, així com les altres funcions complementàries a les què fa referència el plus d'activitat del personal de transport de fons. La càrrega i descàrrega s'ha de fer de manera que els Vigilants tinguin, en tot moment la llibertat de moviment necessària per a utilitzar l'arma reglamentària. El pes que haurà de suportar d'una sola vegada no excedirà dels 15 quilograms.

A.2. Personal operatiu adscrit a serveis de transport d'explosius

a) Vigilant de Seguretat de Transport d'Explosius-Conductor: és el vigilant que, estant en possessió de l'adequat permís de conduir i amb coneixements mecànics elementals, realitzarà les funcions pròpies de

CVE-DOGC-A-16071088-2016

Transport d'explosius, sent-li d' aplicació les comuns que es refereixen al V.S. de transport conductor que es descriuen en l'apt. A.1 a), excepte a.1).

b) Vigilant de Seguretat de Transport d'Explosius: és el vigilant que amb les atribucions del seu càrrec desenvolupa la seva tasca en el servei de transport i custòdia d'explosius, càrrega i descàrrega de matèries i objectes explosius envasats, condicionament de la càrrega en la caixa del vehicle així com de la vigilància permanent d'aquest, així com les altres funcions complementàries a què fa referència el plus d'activitat del personal de transport d'explosius.

A.3. Personal operatiu adscrit a serveis de vigilància

a) Vigilant de Seguretat: és aquell treballador major d'edat, que reunint els requisits que exigeix la legislació vigent, realitzí les funcions descrites en la mateixa.

Funcions dels vigilants de seguretat. Les funcions que haurà de desenvolupar aquest personal operatiu seran les següents:

1) Exercir la vigilància i protecció de béns mobles i immobles, així com la protecció de les persones que puguin trobar-se als mateixos.

2) Efectuar controls d'identitat en l'accés o a l'interior d'immobles determinats, sense que en cap cas puguin retenir documentació personal.

3) Evitar la comissió d'actes delictius o infraccions en relació amb l'objecte de la seva protecció .

4) Posar immediatament a disposició dels membres de les Forces i Cossos de Seguretat als delinqüents en relació amb l'objecte de la seva protecció, així com els instruments, efectes i proves dels delictes , no podent procedir a l'interrogatori d'aquells.

5) Efectuar la protecció de l'emmagatzematge, recompte, classificació i transport de diners , valors i objectes valuosos .

6) Dur a terme, en relació amb el funcionament de centrals d'alarma , la prestació de serveis de resposta de les alarmes que es produeixin , la realització de la qual no correspongui a les Forces i Cossos de Seguretat.

b) Vigilant d'explosius: és aquell treballador major d'edat, que reunint els requisits que exigeix la legislació vigent faci les funcions descrites en aquesta.

c) Escorta: és aquell treballador, major d'edat, les funcions del qual consisteixen en l'acompanyament, defensa i protecció de determinades persones , impedint que siguin objecte d'agressions o actes delictius, sempre que estiguin degudament facultats per a aquesta funció d'acord amb la legislació vigent.

d) Guarda particular de camp (Pesca Marítima, Caça , etc): és aquell treballador major d'edat que reunint els requisits que exigeix la legislació vigent, realitza les funcions descrites en aquesta.

S'entén que els grups professionals de Vigilant de Seguretat Conductor, Vigilants de Seguretat de Transport i Vigilant de Seguretat són diferents en raó de les funcions que exerceixen i del salari i plusos que tenen establerts, encara que són jeràrquicament del mateix rang, el que es fonamenta legalment en els articles 11 apartat e, 18 i 22 d'aquest Conveni col·lectiu en concordança amb l'article 39 de l'Estatut dels treballadors i treballadores .

B) No habilitat.

a) Comptador-Pagador: és aquell operari afecte a l'empresa que a les oficines o al mateix vehicle , té al seu càrrec el control i revisió, així com el còmput dels béns, cabals, fons, pagament de nòmines, etc. objecte de conducció o custòdia, havent de diligenciar de forma adequada els albarans de lliurament i rebut, prèvia conformació de les anomalies que sobre això es produeixin i aquelles altres funcions complementàries a què es refereix el plus d'activitat del personal de transport de fons .

Si fos Vigilant de Seguretat exercirà, a més, les tasques pròpies del seu grup professional, podent ser-li encomanada la direcció de les tasques de càrrega i descàrrega del vehicle blindat .

b) Operador Central Receptora d' Alarmes: és el treballador, que maneja els equips electrònics per al tractament de la informació i interpreta i desenvolupa les instruccions i ordres per a la seva explotació.

Funcions

1. Té cura del manteniment i conservació dels equips electrònics al seu càrrec.

2. Lliurarà un informe diari de les incidències produïdes durant el seu servei, en el qual constarà:

CVE-DOGC-A-16071088-2016

La recepció d'alarmes produïdes durant el servei.

Comunicacions de les recepcions d'alarmes a les forces i cossos de seguretat de l'Estat.

3. Comprovarà diàriament el funcionament dels equips electrònics.

4. Executarà les ordres previstes en la llei de seguretat privada respecte del funcionament de les centrals receptores d'alarmes, excepte les pròpies del Vigilant de Seguretat.

Article 23

Personal de Seguretat Mecànic-Electrònica.

a) Encarregat: és el treballador que procedint dels operaris d'ofici, dirigeix i vigila els treballs que tingui assignats, estant a les ordres directes del personal directiu, titulat o tècnic, exercint funcions de comandament sobre el personal a les seves ordres i que s'ocupa de la deguda execució pràctica dels treballadors i treballadores, responsabilitzant-se dels mateixos.

b) Ajudant d'Encarregat: és el treballador que, procedint dels operaris d'ofici i sota les ordres directes de l'encarregat o del personal directiu , titulat o tècnic , exercint funcions de comandament sobre el personal a les seves ordres i que s'ocupa de la deguda execució pràctica dels treballs , responsabilitzant-se dels mateixos.

c) Revisor de Sistemes: és aquell treballador, que amb coneixements teòrics i pràctics en matèria de vigilància, seguretat i/o sistemes d'alarma i seguretat, té com a missió principal entre d'altres, la d'inspeccionar el funcionament, conservació, reparació, renovació i assessorament sobre aquests sistemes i mecanismes .

d) Oficial de Primera. Mecànic-Electrònica: és l'operari que, havent realitzat l'aprenentatge d'un ofici determinat, ostentant una alta qualificació, realitza amb iniciativa i responsabilitat totes les tasques laborals inherents a aquest que tenen lloc al centre de treball o en localitzacions i localitats diverses , comportant aquest treball la necessitat de desplaçaments i pernoctes.

e) Oficial de Segona. Mecànic-Electrònica: és l'operador que, havent realitzat l'aprenentatge d'un ofici determinat de forma qualificada, realitza amb responsabilitat totes les tasques laborals inherents a aquest que tenen lloc al centre de treball en localitzacions i localitats diverses comportant aquest treball la necessitat de desplaçament i pernoctes .

f) Oficial de Tercera.Mecànic-Electrònica: és l'operador que, havent realitzat l'aprenentatge d'un ofici determinat de forma qualificada, realitza amb responsabilitat totes les tasques laborals inherents al seu nivell que tenen lloc al centre de treball , o en localitzacions i localitats diverses comportant aquest treball la necessitat de desplaçaments i pernoctes .

El treballador que hagi estat en el grup professional d'Oficial de Tercera durant un període mínim de tres anys , promocionarà automàticament al grup professional d'Oficial de Segona.

g) Especialista: és l'operari que, havent realitzat l'aprenentatge d'una especialitat en una seqüència de treball determinat de forma qualificada, realitza amb responsabilitat totes les tasques inherents a aquesta especialitat , amb o sense especificació de centre determinat de treball.

h) Operador de suport tècnic: és aquell empleat que, des de la seu del centre de treball, s'encarrega de l'estudi de les avaries i incidents tècnics, de la solució d'avaries i de l'assessorament del personal de l'empresa, via remota, durant les tasques d'instal·lació i manteniment en les instal·lacions dels clients.

i) Aprenent: és aquell que està lligat a l'empresa amb contracte d'aprenentatge, en virtut de qual l'empresari , alhora que utilitza la seva feina, s'obliga a ensenyar-lo , per si mateix o a través d'un altre, algun dels oficis clàssics.

Article 24

Personal d' Oficis diversos

a) Oficial: és l'operari que, havent realitzat l'aprenentatge d'un ofici determinat , realitza amb iniciativa i responsabilitat totes o algunes tasques laborals pròpies del mateix amb rendiment correcte, determinant que en aquell cas ho serà de primera i en aquest de segona .

b) Ajudant: és l'operari encarregat de realitzar tasques concretes que no constitueixen una tasca qualificada

CVE-DOGC-A-16071088-2016

d'ofici o que sota la immediata dependència d'un oficial col labora en funcions pròpies d'aquest sota la seva responsabilitat.

c) Peó: és l'operari major de divuit anys encarregat de realitzar tasques per a l'execució de les quals es requereix únicament l'aportació d'esforç i atenció, sense l'exigència de cap pràctica operativa.

d) Aprenent: és aquell que està lligat a l'empresa amb contracte d'aprenentatge, per virtut del qual l 'empresari, alhora que utilitza la seva feina, s'obliga a ensenyar-lo per si mateix o, a través d'un altre, algun dels oficis clàssics.

Article 25

Personal Subaltern

a) Conductor: és aquell treballador que estant en possessió del permís de conduir adequat al vehicle a utilitzar exerceix les funcions de missatgeria , transport de material o de personal.

b) Ordenança: és el treballador major de 18 anys que, amb elementals coneixements i responsabilitat , se li encomanen encàrrecs , cobraments , pagaments , recepció i lliurament de la correspondència i documents, podent realitzar a les oficines tasques de tipus elemental per ordre específica dels seus superiors.

c) Magatzemer: és el treballador subaltern encarregat de facilitar les comandes del personal al magatzem portant el control de les seves existències.

d) Netejador-a: és el treballador major d'edat que s'ocupa de la neteja i manteniment de les instal·lacions del centre i dependències de l'empresa.

Capítol V

Ingressos

Article 26

Normes generals

Per a l 'ingrés del personal comprès en el present Conveni col lectiu s'han d'observar, sense excepció , les normes legals vigents en matèria de contractació i generals de col·locació, així com les especials que corresponguin. En el concurs-oposició, el personal de l'empresa pertanyent a un altre grup professional tindrà preferència, en igualtat de condicions, per a ocupar les places vacants. Tindran dret preferent, també per ocupar places d'ingrés, en igualtat de mèrits, aquells treballadors que hagin exercit a l'empresa funcions de caràcter eventual, interí o temporal a satisfacció d'aquella. En tot aquest procés haurà d'intervenir la representació dels treballadors i treballadores d'acord amb la normativa vigent.

Article 27

Condicions d'Ingrés

Les condicions per a ingressar a l'empresa, pel que fa al personal Operatiu de Seguretat Habilitat, s'hauran d'acomodar preceptivament a les normes que a aquest efecte exigeixen les disposicions legals vigents .

Article 28

Contractes

Els contractes que celebri l'empresa per a determinat servei, eventual, interí i temporal, i qualsevol altre que la norma permeti hauran de ser per escrit, fent constar els requisits i circumstàncies que exigeixi la legislació vigent, en matèria d'ocupació, i especialment la menció expressa del servei per al qual es contracta, la causa de l'eventualitat en els contractes eventuals, incloent la condició determinant de la resolució del contracte de treball, el motiu de la interinitat i el nom del substituït i finalment la durada del contracte , en els supòsits que correspongui .

CVE-DOGC-A-16071088-2016

Article 29

Període de prova

Podrà concertar-se per escrit un període de prova, durant el qual qualsevol de les parts podrà rescindir, per escrit, el contracte sense dret a indemnització de cap tipus. El període de prova no podrà excedir del següent temps, segons el grup professional:

Personal directiu, titulat i tècnic: sis mesos.

Personal de seguretat mecànic-electrònica: dos mesos.

Personal qualificat: Administratius, Comandaments intermedis i d'oficis varis: tres mesos.

Personal operatiu: dos mesos. No obstant això, no hi haurà període de prova si el treballador és contractat de nou per la mateixa empresa en el període de dos anys posterior a l'últim contracte.

Personal no qualificat: quinze dies laborables.

Article 30

Reconeixement mèdic

En aquells supòsits en els que la realització dels reconeixements sigui imprescindible per avaluar els efectes de les condicions del treball sobre la salut dels treballadors i treballadores o per a verificar si l'estat de salut del treballador o treballadora pot constituir un perill per a ell mateix, per als altres treballadors i treballadores o per altres persones relacionats amb l'empresa o quan així estigui establert en una disposició legal en relació amb la protecció de riscos específics i activitats d'especial perillositat, el personal de l'empresa estarà obligat a sotmetre's, a l'inici i/o durant la prestació del servei, a un examen mèdic , lliurant-se una còpia a l'interessat.

Capítol VI

Ascensos, provisió de vacants , plantilles i escalafons

Article 31

Ascensos i provisió de vacants

Les vacants de grup professional superior que s'originin a l'empresa, llevat de l'amortització de la plaça, es cobriran en igualtat de condicions amb les persones alienes o per personal del cens de l'empresa, d'acord amb les normes següents:

A) Lliure designació: seran de lliure designació de l'empresa les persones que hagin d'ocupar vacants entre el personal directiu, titulat, tècnic, caps inclosos el de trànsit, de cambra, de vigilància) i inspectors.

B) En la resta de grups professionals, les vacants es cobriran per concurs oposició i de mèrits d'acord amb les següents bases:

Els aspirants a personal no operatiu hauran de tenir una antiguitat mínima d'un any i pertànyer al centre de treball on existeixi la vacant .

Per accedir al canvi de grup professional del personal operatiu de vigilància, transport de fons, l'antiguitat mínima serà de dos anys , a més de reunir els requisits de l'apartat B) anterior , sense perjudici del que estableix l'últim paràgraf de l'article 22 A) de aquest Conveni.

C) Es nomenarà un tribunal qualificador de les proves, compost per tres persones, de les quals una serà un tècnic de formació que actuarà de secretari, una altra com a representant de l'empresa i una altra persona, que tindrà veu i vot i serà designada per la representació dels treballadors i treballadores (Comitè d'empresa , Delegats de personal o Delegat sindical) .

El Tribunal determinarà les proves d'acord amb les condicions establertes a la convocatòria, que consistirà en :

Exàmens psicotècnics

CVE-DOGC-A-16071088-2016

Examen teòric de formació bàsica.

Examen teòric de formació específica .Exàmens pràctics.

La qualificació de les proves serà realitzada, en conjunt, pel Tribunal qualificador, que aixecarà l'acta en la què figurin els resultats obtinguts per cada candidat, no podent quedar declarada deserta la plaça, si algun dels candidats supera el 50% de la puntuació .

Per establir l'ordre de preferència dels candidats que hagin superat les proves d'aptitud es sumarà a la qualificació global obtinguda per cada un d'ells (base de 0 a 10) els punts que resultin d'aplicar :

Per cada any d'antiguitat a l'empresa: 0,20 punts, amb un màxim de dos punts.

Premis per actes heroics i meritoris registrats en el seu expedient personal màxim 1 punt.

Cursos de formació realitzats: als que s'hagin pogut presentar qualsevol treballador del centre on hi hagi la vacant, 0,10 punts cadascun, amb un màxim de 2 punts .

No superat l'examen per cap dels concursants-es, es proveirà la plaça amb personal de lliure designació o de nou ingrés, exigint-li per ocupar el lloc vacant la formació mínima exigida en les bases.

Article 32

Política d'estabilitat en l'ocupació

L'Empresa ha de tenir, almenys, un 65% d'empleats indefinits .

Aquest percentatge haurà de computar-se segons l'àmbit territorial de l'empresa excloent de la plantilla a efectes de còmput aquells treballadors i treballadores l'antiguitat dels quals a l'empresa sigui igual o inferior a un any, així com els contractes per obra o servei determinat.

En conseqüència l'Empresa està obligada a confeccionar plantilles del seu personal fix, assenyalant el nombre de treballadors i treballadores que comprèn cada grup professional , amb la separació i especificació de grups i subgrups. La plantilla es confeccionarà cada any com a màxim.

Per controlar aquests percentatges es constitueix una comissió mixta empresa–treballadors/es amb les més àmplies facultats que en dret puguin existir i la composició de la qual serà d'una persona per a la representació dels treballadors i treballadores i igual nombre de representants per part de la representació empresarial .

L'empresa està obligada a proporcionar a la Comissió abans esmentada l' informació escrita relacionada amb el compliment d'aquest article .

Ambdues parts s'obliguen a reunir-se en Comissió durant el primer trimestre de l'any per tal de comprovar el compliment d'aquest precepte .

Article 33

Escalafons

L'empresa haurà de confeccionar i mantenir l'escalafó general del seu personal, com a mínim ha de figurar en el mateix les dades corresponents a tots i cadascun dels seus treballadors, amb el detall que segueix:

1. Nom i cognoms.

2. Data de naixement

3. Data d'ingrés a l'empresa.

4. Grup professional.

5. Data de nomenament o accés al grup professional.

6. Data de pròxim venciment del període del complement d'antiguitat .

7. Número d'ordre.

Dins el primer trimestre natural de cada any l'empresa publicarà l'escalafó , amb l'expressió de les dades anteriorment assenyalades, per al coneixement de tot el personal de l'empresa.

CVE-DOGC-A-16071088-2016

El personal podrà formular reclamació contra les dades de l'escalafó mitjançant escrit dirigit a l'empresa dins dels quinze dies següents a la publicació del mateix , i l' empresa ha de resoldre la reclamació en el termini de quinze dies més . Contra l'acord desestimatori , exprés o tàcit , que es presumirà quan l'empresa no resolgui en el termini esmentat , els interessats podran formular la reclamació que sigui procedent davant l'autoritat competent .

Article 34

Assignació de grup professional als llocs de treball

En el termini de dos mesos, a comptar des de la publicació del present Conveni col lectiu, l'empresa haurà d'establir un quadre de grups professionals, si no en tinguessin , d'acord amb les normes establertes en el capítol IV d'aquest Conveni.

S'atendrà a les condicions i capacitat del treballador/a i a les funcions que realment estiguessin realitzant. Verificat l'acoblament es posarà, en el termini de deu dies, en coneixement dels interessats; els que no estiguin d' acord , podran reclamar davant la Jurisdicció Laboral competent.

Capítol VII

Lloc de treball, traslats i canvis de lloc

Article 35

Lloc de treball

Donades les especials circumstàncies en què es realitza la prestació dels serveis de seguretat i vigilància, la mobilitat del personal vindrà determinada per les facultats d'organització de l'empresa, que procedirà a la distribució del seu personal entre els seus diversos llocs de treball de la manera més racional i adequada als fins productius dins d'una mateixa localitat. A aquests efectes s'entendrà per localitat tant el municipi de què es tracti , com les concentracions urbanes o industrials que s'agrupin al voltant del mateix i que formin amb aquell una macro concentració urbana o industrial, encara que administrativament siguin municipis diferents sempre que estiguin comunicats per mitjans de transport públics a intervals no superiors a mitja hora, a l'entrada i/o sortida dels treballadors. El personal de l'empresa que exerceixi tasques de vigilància podrà ser canviat d'un centre de treball a un altre, d'acord amb les facultats expressades, dins d'una mateixa localitat, destinant a ser possible, per a cada lloc de treball, a aquells treballadors del servei de seguretat i vigilància que resideixin més a prop d'aquell.

Els treballs realitzats dins de la zona definida com a localitat no donaran lloc a dietes per a cap dels treballadors de l'empresa i sí als corresponents plusos de distància i transport pactats.

S'acorda constituir Comissions paritàries als efectes de determinar els límits de cadascuna de les macro concentracions urbanes o industrials a les què es refereix aquest article.

Aquestes Comissions s'hauran de constituir en el termini d'un mes a comptar des de la data en què una de les parts requereixi a l'altra amb aquesta finalitat, el domicili a efectes de citacions de la Comissió paritària serà el de l'empresa.

Article 36

Desplaçaments

Quan un treballador hagi de desplaçar-se per necessitat del servei fora de la localitat , entesa en els termes de l'article 35 on habitualment presta els seus serveis o quan surti de la localitat per a la qual hagi estat contractat, tindrà dret a la percepció de dietes llevat que aquest desplaçament no tingui perjudicis econòmics per al treballador. En el cas que no es desplaci en vehicle de l'empresa, tindrà dret que se li aboni, a més l' import del bitllet en el mitjà de transport idoni.

Si el desplaçament es realitzés en un vehicle particular del treballador, s'abonarà, a raó de 0,26 euros el quilòmetre, durant la vigència del Conveni .

CVE-DOGC-A-16071088-2016

Article 37

Import de les dietes

L' import de les dietes acordades en aquest Conveni col lectiu serà durant l'any 2015.

Import de les dietes per a l' any 2015	**Euros**
Quan el treballador hagi de fer un menjar fora de la seva localitat.	9,52
Quan el treballador hagi de fer dos àpats fora de la seva localitat .	17,57
Quan el treballador hagi de pernoctar i esmorzar .	16,11
Quan el treballador hagi de pernoctar fora de la seva localitat i realitzar dos àpats .	32,22
Si el desplaçament és superior a set dies, l'import de la dieta completa serà a partir del vuitè dia de	25,60

Article 38

Trasllats

Els trasllats del personal seran aquells desplaçaments fora de la localitat d'origen que exigeixin o impliquin canvi de residència, i podran estar determinats per alguna de les següents causes :

1. Petició del treballador i/o permuta. Hi haurà preferència en aquests supòsits per al treballador fix, en funció de la seva antiguitat real en l'empresa, sempre que concorrin serveis de la mateixa naturalesa i durada que els per ell ocupats.

2. Mutu acord entre l'empresa i el treballador.

3. Per necessitats del servei; previ el procediment legal corresponent.

El trasllat no donarà dret a dietes.

En els trasllats a petició del treballador i en els de permuta no hi haurà lloc ni dret a indemnització per les despeses que s'originin pel canvi de residència.

La data de petició del trasllat o permuta es considerarà prioritària per a accedir a la mateixa .

Els trasllats realitzats per mutu acord es regiran pels pactes que per escrit s'hagin establert, indicant el lloc i durada del mateix.

En els trasllats per necessitats del servei l'empresa haurà de demostrar la urgència de les necessitats. En cas d'oposició al trasllat per part del treballador aquest acudirà a la jurisdicció competent. El trasllat per tal motiu dóna dret a l'abonament de les despeses del viatge de trasllat i dels familiars que amb ell convisquin, el transport gratuït de mobiliari i estris i a una indemnització equivalent a dues mensualitats de salari real.

El treballador que hagi estat traslladat per necessitats del servei no podrà ser traslladat de nou en un termini de cinc anys , excepte en el cas d'acord mutu.

Capítol VIII

Treballs de superior i inferior grup professional

Article 39

Mobilitat funcional

CVE-DOGC-A-16071088-2016

L'empresa, en cas de necessitat, podrà exigir dels seus treballadors la realització de treballs de grup professional superior amb el salari que correspongui al nou grup professional, reintegrant -se al seu antic lloc quan cessi la causa del canvi.

Aquest canvi no podrà tenir una durada superior als tres mesos ininterromputs, devent el treballador o treballadora reintegrar-se al seu antic lloc i grup professional al finalitzar aquell període. Si el treballador o treballadora ocupés el lloc de grup professional superior durant dotze mesos alterns consolidarà el salari d'aquest grup professional a partir d'aquest moment, sense que això suposi necessàriament la creació d'un lloc de treball d'aquest grup professional.

Aquestes consolidacions no són aplicables als casos de substitució per incapacitat temporal o llicència , en aquests casos la realització de treballs de grup professional superior cessarà en el moment en què es reincorpori al seu lloc de treball al substituït .

El treballador o treballadora que realitzi per motius d'autèntica necessitat funcions de grup professional inferior al seu conservarà el salari del seu grup professional. Aquesta situació no podrà ser superior als tres mesos de durada .

L'empresa evitarà reiterar que la realització de treballs d'inferior grup professional recaigui en un mateix treballador o treballadora. Si el canvi de destinació per a l'exercici de treballs de grup professional inferior tingués el seu origen en la petició del treballador o treballadora, s'assignarà a aquest-a la retribució que correspongui al treball efectivament realitzat. Procurarà l'empresa que els serveis especials, ordinàriament millor retribuïts, siguin de caràcter rotatiu entre els aspirants a l'exercici dels mateixos.

Capítol IX

Causes d'extinció del contracte de treball

Article 40

Terminació de la relació laboral

El cessament dels treballadors i treballadores a l'empresa tindrà lloc per qualsevol de les causes previstes en l'Estatut dels treballadors i treballadores i altra legislació vigent, incloent-se entre elles el que preveu l'article 14 d'aquest Conveni .

En el cas de cessament per voluntat del treballador/a, el personal directiu , titulat i tècnic haurà de preavisar de la seva baixa amb una antelació no inferior a dos mesos. El personal administratiu o de comandament intermedi, el personal operatiu, subaltern i d'oficis diversos, amb quinze dies hàbils d'antelació. La falta de compliment del preavís comportarà la pèrdua dels salaris corresponents a quinze dies hàbils sense incloure en aquests la quantitat corresponent a les parts proporcionals de les pagues extraordinàries d'aquest període. Si el preavís s'hagués efectuat en període hàbil inferior als quinze dies hàbils previstos, la pèrdua dels salaris corresponents serà proporcional al període hàbil no preavisat. El preavís s'ha d'exercir sempre per escrit i l'empresa estarà obligada a subscriure el justificant de recepció .

La falta de preavís per part de l'empresa en els casos de finalització del contracte, de quinze dies , segons preveu la legislació vigent, donarà lloc a la indemnització corresponent o a la part proporcional si el preavís s'hagués efectuat en un període inferior al previst .

Les liquidacions es posaran a disposició dels treballadors i treballadores dins dels quinze dies naturals següents a la data de la baixa i la liquidació no tindrà caràcter alliberador fins transcorregudes 72 hores des del seu lliurament.

Capítol X

Jornada de treball, descansos i vacances

Article 41

Jornada de treball

CVE-DOGC-A-16071088-2016

La jornada de treball serà de 1.782 hores anuals de treball efectiu a realitzar en còmput mensual , a raó de 162 hores.

En el supòsit de subactivitat o altres causes, l'empresa d'acord amb la representació dels treballadors i treballadores podrà establir fórmules alternatives per al càlcul de la jornada mensual

Així mateix, si un treballador o treballadora per necessitats del servei no pogués realitzar la seva jornada mensual, haurà de compensar la seva jornada en el mateix o en diferent servei en els dotze mesos següents al que falta de la mateixa.

En cas de contractació a temps parcial aquesta fórmula s'ajustarà proporcionalment a les hores contractades. No obstant això, l'empresa, d'acord amb el conjunt dels representants dels treballadors i treballadores podrà establir fórmules alternatives per al càlcul de la jornada mensual a realitzar.

L'aplicació d'aquesta forma de distribució alternativa de la jornada mensual no implicarà cap variació respecte de la forma en què es meriten i abonen les remuneracions ordinàries pactades en el Conveni , havent de percebre la remuneració de les taules salarials fixades en el Conveni , amb independència del nombre d'hores efectivament realitzades.

S'entendrà com a treball nocturn el que es realitzi entre les vint i dos hores i les sis hores .

Entre la jornada acabada i l'inici de la següent, ha d'haver-hi un mínim de tretze hores, llevat dels casos següents: a) per especial urgència o peremptòria necessitat, b) en el treball a torns .

Els treballadors de vigilància que presten els seus serveis en Caixes d'Estalvi i Bancs, durant l'horari d'atenció al públic, en jornada continuada de 8,30 a 16,45 hores, com a mínim , tindran dret per dia treballat en aquest horari a una ajuda alimentària que haurà de ser pactada entre la Direcció de l'empresa i els representants dels treballadors i treballadores, no poden pactar, en cap cas, quantitats inferiors a 5 euros. Per a aquests treballadors, la jornada serà de 1782 hores .

Si la jornada de treball fos partida el treballador-a tindrà dret, almenys, a dues hores i mitja de descans entre la jornada del matí i de la tarda, llevat de pacte en contra.

Per al personal no operatiu el descans serà d'hora i mitja entre jornada i jornada , llevat de pacte en contra.

L'empresa sotmetrà a l'aprovació de la representació dels treballadors i treballadores el corresponent horari de treball del seu personal i el coordinaran en els diferents serveis per al més eficaç rendiment . La representació dels treballadors i treballadores serà informada igualment de l'organització dels torns i relleus.

Per tal de conciliar la vida laboral i familiar, l'empresa facilitarà als treballadors la lliurança de , almenys, un cap de setmana al mes-dissabte i diumenge- , excepte en els supòsits següents:

a) Quan els treballadors s'adscriguin voluntàriament a prestar serveis en aquests dies.

b) Quan els treballadors hagin estat contractats expressament per prestar serveis en aquests dies.

c) Quan el treballador estigui adscrit a un servei amb un sistema pactat de rotació de lliurança diferent.

d) Quan, excepcionalment, es requereixi pels clients als quals es prestin serveis obligatoris en els caps de setmana un increment imprevist de plantilla, que pugui impedir a l'empresa facilitar puntualment aquesta lliurança .

Els treballadors i treballadores podran intercanviar–se els torns de treball entre ells, prèvia comunicació a l'empresa amb vint- i- quatre hores d'antelació.

Amb la mateixa finalitat de conciliar la vida laboral i familiar, s'establirà un sistema de quadrants anuals respecte als serveis fixos i estables sobre la base dels criteris que més avall s'estableixin , quedant per tant al marge els serveis de naturalesa esporàdica, o aquells altres la implantació i desaparició dels quals estan lligats a l'existència de determinades causes com increments del nivell de seguretat en atenció a circumstàncies específiques. A més de tenir en compte l'anterior , s'entendrà que un servei és fix o estable, quan la seva durada prevista sigui igual o superior a un any.

Criteris

a) El quadrant serà lliurat als treballadors i treballadores afectats-des i a la representació legal dels treballadors i treballadores. Aquest lliurament es farà efectiu un mes abans que el mateix tingui efecte.

b) Amb l'objecte d'ajustar eficientment el volum necessari de plantilla a les especificitats estructurals d'aquest tipus de quadrants, el mateix es confeccionarà partint de garantir una jornada anual de 1782 hores efectives

CVE-DOGC-A-16071088-2016

de treball , en els supòsits de jornada a temps complet o del nombre d'hores de contracte en els supòsits de contractació a temps parcial. A cada servei es realitzarà un quadrant en el què es recolliran els dies de servei, així com els descansos corresponents i les vacances , mantenint el mateix una freqüència de treball , descansos i torns equilibrada entre totes les persones que realitzin el servei, tenint sempre en l'horitzó la garantia de les 1782 hores de treball efectiu en còmput anual, o la quantitat d'hores resultant en els contractes a temps parcial. Tot això sense perjudici de les hores extraordinàries que voluntàriament pugui realitzar el treballador/a.

c) Es respectarà de forma mensual, en aquest quadrant, la lliurança d'un cap de setmana ininterromput, sent aquest cap de setmana de 48 hores de durada, i iniciant-se el còmput d'aquestes des de l'hora de finalització del servei realitzat el divendres. Això no serà aplicable als treballadors/es adscrits/es voluntàriament als serveis de cap de setmana, als contractats-des expressament per a aquests dies, a aquells que estiguin adscrits a un servei amb un sistema pactat de rotació de lliurança diferent, i quan, excepcionalment es requereixi pels clients als quals es presten serveis obligatoris en els caps de setmana un increment imprevist de plantilla, que pugui impedir a l'empresa facilitar puntualment aquesta lliurança. En aquest últim cas , es podrà gaudir la lliurança del cap de setmana en una data posterior de mutu acord amb l'empresa .

d) El treballador o treballadora lliurarà, almenys, una de les dues següents nits: 24 de desembre o 31 de desembre.

e) Si les condicions contractuals entre l'empresa de seguretat i el client canviessin, i aquestes suposessin una modificació en l'organització del servei, el quadrant podria patir les modificacions necessàries per a adaptar-lo a la nova situació. Igualment, això afectarà aquells supòsits on l'empresa es vegi obligada a variar el quadrant per motius aliens a la seva voluntat. Aquestes variacions s'hauran d'ajustar als criteris establerts en l'apartat anterior b) sent informada la representació legal dels treballadors i treballadores .

f) En qualsevol cas, i si es produeixen necessitats justificades per a la cobertura d'un servei imprevist en el lloc de treball , l'empresa , preferentment , oferirà la seva prestació a la resta dels treballadors/ores assignats/ades des a aquest servei, sense perjudici de la percepció de les hores extraordinàries que , en el seu cas, corresponguin.

g) El quadrant anual estarà en tots els casos lligat al lloc de prestació (servei) , de manera que si per qualsevol motiu el treballador/ora és assignat/ada a un nou lloc de prestació (servei), assumirà el quadrant disponible d'aquesta nova assignació. Així mateix, en cas de subrogació, la nova adjudicatària mantindrà el quadrant fins a la finalització de la seva vigència.

h) Donada l'enorme dificultat operativa que suposa la implantació pràctica d'aquest tipus de quadrants anuals, expressament s'acorda realitzar un escalat organitzatiu conforme al següent esquema, que afectarà, com s'ha dit, exclusivament als serveis fixos o estables en els termes abans exposats :

1. A 31/12/2015 el 65 % dels serveis de l'empresa disposarà de quadrant anual.

i) Així mateix, es respectaran els acords existents o els que es puguin pactar entre la representació dels treballadors i treballadores i l'empresa en aquells serveis que per les seves característiques actuals o històriques, poguessin quedar afectats pels criteris anteriorment exposats .

En cas que es produeixi l'extinció de la relació laboral abans de la finalització de l'any natural es regularitzaran en la liquidació els possibles excessos o defecte de jornada que poguessin existir en l' esmentada data. Per a això es compararà la jornada efectiva dins l'any natural (en còmput anual irregular) amb el nombre d'hores que, aplicant el sistema de còmput establert, que hauria realitzat fins a la data de l'extinció, abonant o descomptant-se l' excés o defecte de jornada resultant.

Les jornades de treball o calendari laboral per al transport de fons i manipulat, es fixaran anualment i amb un mes d' antelació a l' inici del nou any. El calendari laboral es pactarà entre la representació dels treballadors i les treballadores i l'empresa, atenent a les característiques especials de cada delegació on constaran els dies laborals, i festius de cada Comunitat , així com l'hora d'entrada i quedant garantida la jornada diària que es pacti. Cada treballador i treballadora rebrà còpia del seu calendari anual.

Donades les especials característiques de l'activitat, s'entendran de caràcter ininterromput el funcionament dels centres de treball en les companyies privades de serveis de seguretat, havent de respectar sempre la jornada màxima del treballador .

La representació legal dels treballadors i treballadores i la Direcció de l'empresa han de vetllar pel compliment efectiu del que disposa aquest article per a una equitativa distribució de treball entre les plantilles, de manera que no es produeixin per excés o per defecte diferències rellevants en el temps de treball.

CVE-DOGC-A-16071088-2016

Article 42

Hores extraordinàries

Tindran la consideració d'hores extraordinàries les que excedeixin de la jornada ordinària establerta a l'article 41 d'aquest Conveni col lectiu, i es compensaran en descansos o s'abonaran d'acord amb el que estableix l'article 35 de l'Estatut dels treballadors i treballadores .

Durant la vigència del present Conveni, per a la determinació del valor de l'hora extraordinària , segons el grup professional del treballador/ora, es prendrà com a mínim el valor de l'hora ordinària, obtingut de dividir l'import del salari ordinari en còmput anual, integrat pels conceptes establerts en el Conveni de salari base, conceptes salarials de les pagues extraordinàries i, si escau els plusos que corresponguin de Perillositat mínim, de Perillositat garantit, d'Activitat, d'Escorta, de Residència a Ceuta i Melilla i d'antiguitat, pel nombre total d'hores de treball anuals que componen la jornada ordinària pactada. En tot cas, queden excloses les retribucions extra salarials establertes en el Conveni col·lectiu, com el plus de distància i transport i plus de manteniment de vestuari i altres indemnitzacions i bestretes.

Addicionalment, si durant la realització de l'hora extraordinària concorre alguna de les circumstàncies o condicions que donen lloc a la meritació d'algun dels complements o plusos funcionals variables de perillositat variable, responsable d'equip, radioscòpia aeroportuària, radioscòpia bàsica, plus de treball nocturn i plus de cap de setmana i festius, en els termes que regula l'article 69 del Conveni col lectiu, al valor de l'hora extraordinària s'hi afegirà l' import hora del complement o plus meritat que correspongui.

Si bé la realització d'hores extraordinàries és de lliure acceptació del treballador i treballadora, quan s'iniciï un servei de vigilància o de conducció de cabals , haurà de prosseguir fins a la seva finalització o l'arribada del relleu. El període de temps que excedeixi de la jornada ordinària de treball sempre que no s'hagi compensat amb descans , s'abonarà com a hores extraordinàries.

Article 43

Modificació de l'horari

Quan per necessitats del servei l'empresa necessiti la modificació dels horaris establerts , podrà canviar-los de conformitat amb l'article 41 de l'Estatut dels treballadors i treballadores, llevat dels supòsits que preveu l' article 41 d'aquest Conveni col lectiu relatius al quadrant anual.

Article 44

Descans anual compensatori

Donades les especials característiques de l'activitat i el còmput de jornada establerta a l'article 41, els treballadors i treballadores, adscrits als serveis, la jornada diària dels quals sigui igual o superior a vuit hores, tindran dret a un mínim de 96 dies naturals de descans anual , quedant inclosos en aquest descans els diumenges i festius de l'any que els corresponguès treballar pel seu torn i excloent d'aquest còmput el període de vacances que es fixa en l'article següent .

La resta del personal tindrà dret a un descans mínim setmanal de dia i mig ininterromput.

Quan excepcionalment i per necessitats del servei no pogués donar-se el descans compensatori per concórrer els supòsits previstos en l'article 47 del Reial Decret 2001/83 declarat vigent pel Reial Decret 1561/95, de 21 de setembre, s'abonarà aquest dia amb els valors esmentats en l'article 42 .

Article 45

Vacances

Tots els treballadors gaudiran de vacances retribuïdes, d'acord amb les condicions següents:

1. Tindran una durada de trenta-un dies naturals per a tot el personal de l'empresa que porti un any al servei de les mateixes.

2. S'abonaran pel total de la Taula de retribucions de l'annex, i pels conceptes compresos en ella, més el Complement personal d'antiguitat (triennis-quinquennis) a més de la part proporcional del plus de perillositat corresponent als dotze últims mesos.

CVE-DOGC-A-16071088-2016

3. A cada empresa s'establirà un torn rotatiu del gaudi de les vacances. El període que constitueixi torn es determinarà d'acord entre l'Empresa i el Comitè d'empreses i/o Delegats de personal, havent de fixar el quadre de vacances amb una antelació de dos mesos a l' inici del període anual de vacances.

4 . Quan el període de vacances fixat en el calendari de vacances de l'empresa al què es refereix el paràgraf anterior coincideixi en el temps amb una incapacitat temporal derivada de l'embaràs , el part o la lactància natural o amb el període de suspensió del contracte de treball previst en l'article 48.4 i 48.bis de l'Estatut dels treballadors i treballadores, es tindrà dret a gaudir les vacances en data diferent a la de la incapacitat temporal o a la del gaudi del permís que per aplicació d'aquest precepte li correspongués, en finalitzar el període de suspensió, encara que hagi acabat l'any natural a què corresponguin .

En el cas que el període de vacances coincideixi amb una incapacitat temporal per contingències diferents de les assenyalades en el paràgraf anterior que impossibiliti al treballador- a gaudir-les, totalment o parcialment, durant l'any natural a què corresponen, el treballador- a podrà fer-ho una vegada finalitzi la seva incapacitat i sempre que no hagin transcorregut més de divuit mesos a partir del final de l'any en què s'hagin originat.

5. Quan un treballador/a cessi en el transcurs de l'any, tindrà dret a la part proporcional de la imputació en metàl·lic de les vacances en raó del temps treballat .

Capítol XI

Llicències i excedències

Article 46

Llicències

Els treballadors i treballadores regits per aquest Conveni col lectiu tindran dret al gaudi de llicències sense pèrdua de la retribució , en els casos i amb la durada que a continuació s'indiquen en dies naturals :

a) Matrimoni del treballador/ a, disset dies. El treballador/or a podrà gaudir continuadament de la llicència de matrimoni i les vacances anuals, sempre que ho sol liciti a l'empresa amb una antelació mínima de dos mesos.

b) Durant dos dies, que es podran ampliar fins a un màxim de quatre quan el treballador/ora necessiti realitzar un desplaçament a aquest efecte, en els casos de part d'esposa o adopció, o de malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que precisi repòs domiciliari o mort de cònjuge, fills de tots dos, un o altre cònjuge, pare, mare, néts, avis o germans d'un o altre cònjuge. En cas de malaltia o intervenció greu, aquest permís es podrà gaudir dins dels set dies des del fet causant inclòs.

c) Durant un mínim de dos dies per trasllat del seu domicili.

d) Pel temps indispensable per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal d'acord amb la legislació que hi ha a l'efecte, incloent en aquest temps el que correspongui a l'invertit en denúncies derivades del compliment del servei .

e) Pel temps establert per gaudir dels drets educatius generals i de la formació professional, en els supòsits i en la forma regulats per l'Estatut dels treballadors i treballadores.

f) Pel matrimoni de pares, fills, germans i néts d'un o altre cònjuge, i prèvia justificació, tindran dret a un dia de llicència per assistir al casament , ampliable a tres dies per desplaçament .

g) Per bateig d'un fill o nét , un dia de permís.

h) Per Primera Comunió d'un fill o nét, un dia de permís.

i) Per visita de metge especialista de l'INSALUD o organisme oficial de salut equivalent de les Comunitats autònomes, tres hores de permís com a màxim.

j) Permís retribuït d'un dia per assumptes propis, amb subjecció a les següents condicions :

1. No podrà utilitzar- se durant els períodes de màxima activitat, compresos entre el 15 de desembre i el 15 de gener de l'any següent , durant el període del Diumenge de Rams fins al Dilluns de Pasqua, ambdós inclosos, ni durant el període de vacances dels mesos de juliol i agost , excepte amb expressa autorització de l'empresa.

2 . No podrà exercir aquest dret en el mateix dia de manera simultània per més del 5% de la plantilla del

CVE-DOGC-A-16071088-2016

centre de treball al que pertanyi el treballador .

k) Pel temps indispensable per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part, que s'hagin de realitzar dins la jornada de treball .

Els drets que corresponguin als permisos de l'estat civil de matrimoni legal s'estendran a les parelles que convisquin en comú llevat del que preveu l'apartat a) , justificant aquesta convivència mitjançant certificat d'empadronament o un altre equivalent .

Article 47

Llicències sindicals

En l'exercici de les seves funcions i ateses les especials circumstàncies de la prestació dels serveis en aquesta activitat i les dificultats que comporta la substitució del personal en els seus llocs de treball, els representants dels treballadors i treballadores per a l'exercici de les seves funcions com a tals, han de notificar i justificar les seves absències als seus superiors amb una antelació mínima de 24 hores . Notificada l'absència complint els anteriors requisits, l'empresa, dins dels límits pactats en aquest Conveni, estarà obligada a concedir el permís oportú .

Article 48

Excedència voluntària

L'excedència voluntària és la que s'ha de concedir per la Direcció de l'empresa per a l'atenció de motius particulars del treballador/a que la sol liciti, que haurà de fer-ho en els terminis de preavís que estableix l'article 40 d'aquest Conveni, a l' inici dels efectes de la mateixa .

Serà requisit indispensable per a tenir dret a aquesta excedència haver assolit en l'empresa una antiguitat no inferior a 1 any. L'excedència es podrà concedir per un mínim de 4 mesos i un màxim de cinc anys .

Durant el temps d'excedència quedaran en suspens els drets laborals de l'excedent, així com les seves obligacions, deixant de percebre totes les seves remuneracions i no sent computable el temps d'excedència a cap efecte .

En el cas que la sol licitud d'excedència sigui per un període inferior al màxim, la sol·licitud de pròrroga de la mateixa, si escau ,s'haurà de presentar per escrit a l'empresa amb quinze dies naturals d'antelació al seu venciment.

L'excedent que no sol licités per escrit el seu reingrés a l'empresa amb una antelació mínima d'un mes a la finalització del període d'excedència o la seva pròrroga, causarà baixa definitiva a l'empresa a tots els efectes.

El reingrés, quan es sol liciti, estarà condicionat al fet que hi hagi vacant en el seu grup professional, si no existís vacant en el seu grup professional propi i si en un altre inferior, l'excedent podrà ocupar aquesta plaça amb el salari corresponent a la mateixa fins que es produeixi una vacant en el seu grup professional.

Article 49

Excedència especial

Donarà lloc a excedència especial alguna de les circumstàncies següents:

1. Nomenament per a càrrec polític o designació per a càrrec de representació sindical , quan el seu exercici sigui incompatible amb els serveis a l'empresa.

2. Malaltia o accident un cop transcorregut el període màxim d'incapacitat temporal.

(18 mesos) i pel període fins que el treballador rebi la Resolució de l'INSS sobre la qualificació o no d'invalidesa.

3. En el cas de pèrdua o sostracció i retirada de la llicència, guia, arma, habilitació fins a l'obtenció d'un nou exemplar o aparició de l'extraviat, sostret o retirat, produït durant el servei, no podent imputar-se al treballador o treballadora qualsevol tipus d'imprudència o negligència, en aquest cas, el treballador o treballadora rebrà el salari del seu grup professional.

CVE-DOGC-A-16071088-2016

4. La retirada temporal del carnet de conduir al Vigilant de Seguretat Conductor . Si la retirada del carnet de conduir s'hagués produït durant l'exercici de les seves funcions durant la jornada de treball, el treballador o treballadora passarà al grup professional immediat inferior amb la retribució pròpia del mateix.

5. La retirada temporal del carnet de conduir al Vigilant Conductor, fora de la jornada de treball, per sentència o sanció administrativa com a conseqüència d'actes qualificats com a imprudència. Aquesta excedència durarà mentre el treballador estigui privat del permís de conduir.

Si la retirada fos definitiva o superior a tres mesos, serà causa d'excedència durant tres mesos, transcorreguts els quals passarà al grup professional immediatament inferior amb la retribució pròpia de la mateix.

6. La resta d'excedències no regulades en aquest article i l'anterior , es regeixen pel que preveu la legislació vigent .

Al personal en situació d'excedència especial, se li reservarà el seu lloc de treball i se li computarà , a efectes d'antiguitat, el temps d'excedència , encara que no se li abonarà retribució de cap tipus excepte en el que estableix el supòsit de l' apartat anterior número 3 .

Al treballador-a excedent per pèrdua o sostracció de la llicència i/o guia d'armes se li computarà l'antiguitat a tots els efectes.

La reincorporació dels excedents especials als seus llocs de treball s'ha de produir en el termini de trenta dies, com a màxim, des del moment que desapareguin les causes que van motivar l'excedència , i en el cas de pèrdua o sostracció, ho serà en el termini de cinc dies .

En cas de no produir-se el reingrés en els terminis establerts, l'excedent causarà baixa definitiva a l'empresa.

Si en sol licitar el reingrés no hi hagués vacant al grup professional propi de l'excedent especial i sí que n'hi hagués en un grup professional inferior, l'interessat podrà optar entre ocupar aquesta plaça o no reingressar fins que es produeixi vacant en el seu grup professional, abonant-li , en el primer cas, la diferència entre la retribució d'aquesta plaça i la del seu grup professional.

En el cas d'incorporació de treballadors/ores que hagin causat excedència especial, per la circumstància a què es refereix el número 1 d'aquest article, l'empresa els garanteix la seva incorporació immediata en el mateix lloc de treball que tenien en el moment de l'inici de la seva excedència especial.

Article 50

Permisos sense sou

Els treballadors que portin, com a mínim un any en una mateixa empresa podran sol licitar permís, sense sou, que l'empresa, previ informe dels representants dels treballadors i treballadores, atendrà, llevat que això suposi una greu pertorbació en el servei.

La durada d'aquests permisos no serà superior a 15 dies naturals, i no podran concedir- se a més del 5% de la plantilla, de la seva delegació.

Capítol XII

Seguretat i Salut

Article 51

Seguretat i salut en el treball

Les parts sota signants consideren essencial protegir la seguretat i la salut dels treballadors i treballadores en front dels riscos derivats del treball mitjançant l'establiment de polítiques de prevenció laboral eficaces i que siguin el fruit del necessari consens entre ambdues parts.

En conseqüència, i a la llum del que estableix la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals, el Reglament dels Serveis de Prevenció aprovat pel Reial decret 39/1997 , de 17 de gener, i altres disposicions de desplegament que els complementen, així com les que es poguessin promulgar en substitució d'aquestes, consideren prioritari promoure la millora de les condicions de treball i continuar esforçant-se en la millora permanent dels nivells de formació i informació del personal la qual cosa pot contribuir a l'elevació del

CVE-DOGC-A-16071088-2016

nivell de protecció de la seguretat i la salut dels treballadors i treballadores del sector.

Amb aquesta finalitat, es constituirà el Comitè de Seguretat i Salut en el treball, que tindrà les funcions i atribucions contingudes en la citada legislació, a fi de dirimir aquelles qüestions relatives a la Seguretat i Salut que puguin aparèixer amb motiu de les activitats desenvolupades a l'empresa.

A aquests efectes, l' esmentada gestió preventiva haurà d'incloure, de manera no exhaustiva, els següents aspectes:

A) Vigilància de la salut

D'acord amb el que estableix l' article 22 de la llei de prevenció de riscos laborals, l'empresa garantirà als seus treballadors la vigilància periòdica del seu estat de salut, en funció dels riscos inherents al treball.

Els reconeixements mèdics seran de caràcter voluntari, sense menyscabament de la realització d'altres reconeixements, amb caràcter obligatori, i previ informe dels representants dels treballadors i treballadores , quan hi hagi disposicions legals específiques , o quan aquests siguin necessaris per avaluar els efectes de les condicions de treball sobre la salut dels treballadors i treballadores, o per a verificar si l'estat de salut del treballador/ a pot constituir un perill per al mateix/a, per als altres treballadors/ores, o per a altres persones. La periodicitat dels reconeixements mèdics serà d'acord amb els protocols mèdics del Servei de Prevenció-Vigilància de la salut, tenint en compte el lloc de treball corresponent .

A raó dels serveis a prestar, quan s'apreciïn comportaments estranys de caràcter psíquic i/o farmacològic, d'especial intensitat i habitualitat , l'empresa, per pròpia iniciativa, a instància de l'interessat/da, o a la de la Representació dels treballadors i treballadores, posarà els mitjans necessaris perquè aquell/a sigui sotmès/a reconeixement mèdic especial i específic , que contribueixi a poder diagnosticar les causes i efectes i facilitar el tractament adequat. Obligant el treballador/a a col·aborar amb l'equip mèdic facultatiu per a tots els reconeixements , anàlisis i tractaments que siguin necessaris, en aquells supòsits en els que la realització dels reconeixements sigui imprescindible per a avaluar els efectes de les condicions de treball sobre la salut dels treballadors i treballadores o per a verificar si l'estat de salut del treballador o treballadora pot constituir un perill per a ell o ella mateixos, per als altres treballadors o per a altres persones relacionades amb l'empresa o quan així estigui establert en una disposició legal en relació amb la protecció de riscos específics i activitats d'especial perillositat . Durant el temps que durin els reconeixements, anàlisis o tractament, l'empresa s'obliga a abonar al treballador el 100% del salari , sempre que hi hagi situació d' IT.

B) Protecció a la maternitat

De conformitat amb el que estableix la Llei 39/1999, de conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores, l'empresari adoptarà les mesures necessàries per evitar l'exposició de les treballadores en situació d'embaràs o part recent a riscos per a la seva seguretat i salut o una possible repercussió sobre l'embaràs i el període de lactància.

Aquestes mesures es duran a terme a través d'una adaptació de les condicions i del temps de treball de la treballadora afectada .

C) Formació de delegats de prevenció

L'empresa haurà de proporcionar als delegats i delegades de prevenció un curs de formació suficient relacionat amb el desenvolupament de les seves funcions en aquesta matèria, de 30 hores de durada.

D) Coordinació d'activitats empresarials

D'acord amb el que estableix l'article 24 de la llei de prevenció de riscos laborals, sobre coordinació d'activitats empresarials en matèria de prevenció, l'empresa de seguretat , que presta els seus serveis en centres de treball aliens, ha de demanar dels titulars dels mateixos , la informació i les instruccions adequades, en relació amb els riscos existents en el centre de treball i amb les mesures de protecció i prevenció corresponents, així com sobre les mesures d'emergència a aplicar, per a transmetre-les als seus respectius treballadors .

Capítol XIII

Faltes i sancions

Article 52

Faltes del personal

CVE-DOGC-A-16071088-2016

Les accions o omissions punibles en què incorrin els treballadors es classificaran atenent la seva importància , reincidències i intencions, en lleus , greus i molt greus .

En l'aplicació de les sancions es tindran en compte i valoraran les circumstàncies personals del treballador, el seu nivell cultural, la transcendència del dany i el grau de reiteració o reincidència .

Article 53

Són faltes lleus

1. Fins a quatre faltes de puntualitat, amb retard superior a cinc minuts i inferior a quinze, dins del període d'un mes.

2. Abandonar el lloc de treball sense causa justificada o el servei breu temps durant la jornada. Si es causés com a conseqüència d'aquest abandonament perjudici de consideració a l'empresa, companys de treball, clients o personal del mateix, o fora causa d'accident, la falta podrà revestir la consideració de greu o molt greu .

3. No notificar, amb caràcter previ, l'absència al lloc de treball i no justificar , dins de les vint hores següent llevat que es provi la impossibilitat d' haver-ho fet , la raó que la va motivar .

4. Els descuits i distraccions en la realització del treball o en la cura i conservació de les màquines , estris, armes, eines, instal·lacions pròpies dels clients. Quan l'incompliment de l'anterior origini conseqüències de gravetat en la realització del servei, la falta es pot considerar greu o molt greu.

5. La inobservança de les ordres de servei, així com la desobediència als comandaments, tot això en matèria lleu.

6. Les faltes de respecte i consideració en matèria lleu als subordinats, companys, comandaments , personal i públic, així com la discussió amb aquests dins de la jornada de treball i usar paraules malsonants i indecoroses amb els mateixos.

7. La falta d'higiene i neteja personal i dels uniformes ,equips, armes, etc. de manera ocasional.

8. No comunicar a l' empresa els canvis de residència i domicili i altres circumstàncies que afectin a la seva activitat laboral.

9. No atendre el públic amb la correcció i diligència degudes.

10 . Excedir-se en les seves atribucions o ficar-se en els serveis peculiars d'un altre treballador, quan el cas no constitueixi falta greu.

Article 54

Són faltes greus

1. Cometre tres faltes lleus en el període d'un trimestre, excepte en la puntualitat, encara que siguin de diferent naturalesa, sempre que hi hagués existit una sanció comunicada per escrit.

2. Més de quatre faltes de puntualitat en l'assistència al lloc de treball en el període d'un mes superior als deu minuts o fins a quatre faltes superiors a quinze minuts cadascuna d'elles.

3. La falta d'assistència al treball d'un dia en el període d'un mes, sense causa justificada. Serà molt greu si de resultes de l'absència es causés greu perjudici a l'empresa.

4. La desobediència greu als superiors en matèria de treball i la rèplica descortès a companys, comandaments o públic. Si també implica trencament manifest de la disciplina o se'n deriva perjudici notori per a l'empresa, companys de treball o públic es qualificarà de molt greu.

5. La suplantació de la personalitat d' un company al fitxar o signar, es sancionarà tant a qui fitxa a altres com a aquests últims .

6. La voluntària disminució de l'activitat habitual i la negligència i desídia en el treball que afecta a la bona marxa del servei.

7. La simulació de malaltia o accident i no lliurar el comunicat de baixa oficial dins de les quaranta- vuit hores següents a l'emissió del mateix , tret que es provi la impossibilitat de fer-ho.

CVE-DOGC-A-16071088-2016

8. L'ocupació de temps, uniformes, materials, útils, armes o màquines en qüestions alienes al treball o en benefici propi.

9. L'ús , sense estar de servei, de les insígnies del càrrec , o l'ostentació innecessària del mateix.

10. El fer desaparèixer uniformes i segells, tant de l'empresa com de clients de la mateixa , així com causar accidents intencionadament, per negligència o imprudència inexcusable .

11. Portar els registres, documentació, quaderns o qualsevol tipus d'anotacions oficials i escrits que reglamentàriament han de tenir, sense les formalitats degudes i cometent faltes que per la seva gravetat o transcendència mereixin especial correctiu. I si tingués especial rellevància , tindran la consideració de molt greus .

Article 55

Són faltes molt greus

1. La reincidència en comissió de falta greu en el període de sis mesos, encara que sigui de diferent naturalesa, sempre que hi hagués existit sanció.

2. Més de dotze faltes no justificades de puntualitat comeses en el període de sis mesos o trenta en un any, encara que hagin estat sancionades independentment.

3. Tres o més faltes injustificades al treball en el període d'un mes, més de sis en el període de quatre mesos o més de dotze en el període d'un any, sempre que hagin estat sancionades independentment.

4 . La falsedat, deslleialtat, el frau, l'abús de confiança i el furt o robatori, tant a companys de treball com a l'empresa o a tercers relacionats amb el servei durant l'exercici de les seves tasques o fora d'aquestes.

5. El fer desaparèixer, inutilitzar, causar desperfectes en armes, màquines , instal·lacions, edificis, estris, documents, etc , tant de l'empresa com de clients de la mateixa, així com causar accidents intencionadament, per negligència o imprudència inexcusable.

6. El realitzar treballs per compte propi o compte aliè estant en situació d'incapacitat laboral transitòria, així com realitzar manipulacions o falsedats per perllongar aquella situació.

7. La continuada i habitual falta d'higiene i netedat de tal índole que produeixi queixes justificades de comandaments, companys de treball o tercers .

8. L'embriaguesa provada i habitual si repercuteix greument en el treball.

9. La violació del secret de correspondència o de documents de l'empresa o de les persones en els locals i instal·lacions dels quals es realitzi la prestació dels serveis i no guardar la deguda discreció o el natural sigil dels assumptes i serveis que, per la missió del seu treball, hagin d'estar assabentats.

10. Els maltractaments de paraula o d'obra o falta greu de respecte i consideració a les persones dels seus superiors, companys , personal al seu càrrec o familiars dels mateixos, així com a les persones en els locals o instal·lacions dels quals realitzés la seva activitat i als empleats d'aquestes, si n'hi hagués.

11. La participació directa o indirecta en la comissió d'un delicte qualificat com a tal en les lleis penals, que comporti la retirada de l'habilitació per als vigilants de seguretat.

12 . L'abandonament del treball en llocs de responsabilitat una vegada s'hagi pres possessió dels mateixos i la inhibició o passivitat en la prestació del mateix.

13. La disminució voluntària i continuada del rendiment.

14. Originar baralles i batusses amb els seus companys de treball o amb les persones o els empleats per a les quals prestin els seus serveis .

15. La comissió d'actes immorals en el lloc de treball o en els locals de l'empresa, dins de la jornada laboral.

16. L'abús d'autoritat.

17. La competència il·lícita per a dedicar-se dins o fora de la jornada laboral a desenvolupar per compte propi idèntica activitat que l'empresa o dedicar-se a ocupacions particulars que estiguin en pugna oberta amb el servei.

18. Fer ús de les armes, llevat de la defensa pròpia i en els casos previstos per les lleis i disposicions vigents.

CVE-DOGC-A-16071088-2016

19. Iniciar o continuar qualsevol discussió, rivalitat, pretesa superioritat, exigències en la forma de prestar els serveis, etc . amb funcionaris de la Policia .

20. Lliurar-se a jocs i distraccions greus durant i dins de la jornada de treball .

21. Exigir o demanar pels seus serveis remuneració o premis de tercers, qualsevol que sigui la forma o pretext que s'empri per a la donació.

22. La imprudència en acte de servei. Si implica risc d'accident per a si mateix o per a companys o personal i públic, o perill d'avaries per a les instal·lacions.

Article 56

Sancions

1 Per falta lleu

a. Amonestació verbal.

b. Amonestació escrita.

2. Per falta greu

a. Amonestació pública.

b. Suspensió de sou i feina d'un a quinze dies.

c. Inhabilitació per a l'ascens durant un any.

3. Per falta molt greu

a. Suspensió de sou i feina de setze dies a dos mesos.

b. Inhabilitació per a l'ascens durant tres anys.

c . Acomiadament.

Per procedir a la imposició de les anteriors sancions es tindrà en compte el que disposi la legislació vigent .

Article 57

Prescripció

La facultat de l'empresa per a imposar sancions, que s'haurà d'exercir sempre per escrit excepte l'amonestació verbal, del qual haurà d'acusar recepció i signar l'assabenta't el sancionat o, en el seu lloc, dos testimonis, cas de negar-s'hi, prescriurà en les faltes lleus als deu dies, en les greus als vint dies, i en les molt greus als seixanta dies, a partir de la data en què l'empresa va tenir coneixement de la seva comissió i, en tot cas, als sis mesos d' haver-se comès.

Article 58

Abús d'autoritat

Tot treballador/ora podrà donar compte per escrit a través de la representació dels treballadors i treballadores a la Direcció de cada empresa dels actes que suposin abús d'autoritat dels seus caps. A la recepció de l'escrit, la Direcció obrirà l'oportú expedient en el termini de cinc dies, devent donar resposta al citat escrit en els deu dies següents a aquests i per escrit. En cas contrar , els representants dels treballadors i treballadores hauran de formular l'oportuna denúncia davant l'autoritat laboral competent.

Capítol XIV

Premis

CVE-DOGC-A-16071088-2016

Article 59

Premis

Per tal de recompensar la conducta, el rendiment, laboriositat i altres qualitats destacables del personal, l'empresa atorgarà als seus treballadors/es, individualment o col·lectivament, els premis que en aquesta secció s'estableixen.

Es consideraran motius dignes de premi:

a) Actes heroics.

b) Actes meritoris.

c) Esperit de servei.

d) Esperit de fidelitat.

e) Afany de superació professional.

f) Tirador selecte.

Seran actes heroics els que realitzi el treballador/a amb greu risc de la seva vida o integritat personal, per evitar un fet delictiu o un accident o reduir les seves proporcions. Es consideraran actes meritoris els que en la seva realització no suposin greu risc per a la vida o integritat personal del treballador/ a , però representin una conducta superior a la normal , dirigida a evitar o vèncer una anormalitat per al bé del servei o a defensar béns o interessos dels clients de l'empresa o d'aquestes mateixes .

S'estimarà esperit de servei quan el treballador realitzi el seu treball, no d'una manera rutinària i corrent, sinó amb un lliurament total de les seves facultats, manifestada en fets concrets consistents en aconseguir la més alta perfecció, subordinant-hi la seva comoditat i fins i tot el seu interès particular.

Hi haurà esperit de fidelitat quan aquest s'acredita pels serveis continuats a l'empresa per un període de vint anys sense interrupció, sempre que no consti a l'expedient del treballador/a nota desfavorable per comissió de falta greu o molt greu .

S'entén per afany de superació professional l'actuació d'aquells treballadors/es que en lloc de complir la seva missió de manera rutinària, dediquin el seu esforç a millorar la seva formació tècnica i pràctica per a ser més útils en el seu treball.

Els anteriors motius dignes de premi, quedaran recompensats, correlativament, amb els següents premis :

a) Premis en metàl·lic per l 'import mínim d'una mensualitat.

b) Augment de les vacances retribuïdes.

c) Felicitacions per escrit, que es faran públiques.

d) Proposta als organismes competents per a la concessió de recompenses, com ara nomenaments de treballador exemplar, Medalla del Treball i altres distintius .

e) Cancel·lació de notes desfavorables a l'expedient.

f) Es retribuirà amb un premi en metàl·lic de 20 euros al tirador selecte .

A excepció de les felicitacions, la concessió dels premis abans consignats es farà per la Direcció de l'empresa, en expedient contradictori, instruït a proposta dels caps o companys de treball , i amb intervenció preceptiva d'aquests, i dels representants dels treballadors i treballadores .

Capítol XV

Prestacions socials

Article 60

Assegurança col lectiva d'accidents

CVE-DOGC-A-16071088-2016

L'empresa subscriurà una pòlissa d' assegurança col lectiva a favor de tots i cadascun dels seus treballadors i treballadores per a l'any 2016 per un capital de 60.920,38 € en cas de mort i de 77.589,9 € per incapacitat permanent total, absoluta i gran invalidesa , derivades d' accidents siguin o no laborals , excepte els produïts en competicions esportives oficials de vehicle de motor . El seu efecte cobrirà les vint i quatre hores del dia i durant tot l'any.

Els capitals entraran en vigor a partir del dia 1 de gener de 2016.

Els representants dels treballadors i treballadores podran sol licitar de l'empresa una còpia de la pòlissa abans esmentada, als efectes de conèixer els riscos coberts i la quantia d'aquesta.

Article 61

Ajudes a fills i cònjuge minusvàlids

L'empresa abonarà als treballadors i treballadores amb fills minusvàlids la quantitat de 122,99 euros mensuals l'any 2015, per fill d'aquesta condició com a complement i amb independència de la prestació que la Seguretat Social li tingui reconeguda en el seu cas, en concepte d'ajuda per a minusvàlids , entenent com a tals els així definits en la legislació aplicable .

Així mateix, rebran la quantia establerta en l'anterior paràgraf, en aquells supòsits en què el cònjuge del treballador tingui una minusvalidesa del 65% o superior .

La quantia acreditada de la prestació serà abonada per l'empresa en la qual el treballador o treballadora presti els seus serveis sigui quin sigui el nombre de dies treballats al mes .

Article 62

Compensacions en els supòsits d'incapacitat temporal

a) Incapacitat temporal en cas d'accident laboral

L'empresa complementarà fins al 100% de la taula de retribucions de l'Annex, inclosa l'antiguitat , més la part corresponent al plus de perillositat, si escau, sense que suposi minva de l 'import que pogués correspondre a les pagues extraordinàries. En el cas que la prestació reglamentària de la Seguretat Social sigui més gran, es percebrà aquesta. A més dels actualment considerats com a tals, també s'inclouen els produïts durant les pràctiques de tir i/o de gimnàs, sempre que siguin realitzats per mandat legal o ordre expressa de l'empresa.

b) Incapacitat temporal en cas de malaltia o accident no laboral. L'empresa complementarà fins als percentatges de la base de cotització per contingències comunes , que s'indiquen en cadascun dels trams següents :

b.1) Del dia 1 al 3, per una sola vegada a l'any, el 50 % de la base de cotització.

b.2) Del dia 4 al 20, fins al 80 % de la base de cotització.

b.3) Del dia 21 al 40, fins al 100 % de la base de cotització.

b.4) Del 41 al 60, fins al 90 % de la base de cotització.

b.5) Del 61 al 90, fins al 80 % de la base de cotització.

b.6) Del 91 endavant, si escau , com està legislat.

L'empresa complementarà la prestació reglamentària en el supòsit d'hospitalització :

Es cobrarà el 100 % de la base cotitzable, des de la data de la seva hospitalització, durant 40 dies màxim, encara que una part d'aquests dies estigui hospitalitzat/ada i l'altra part no , i en període de recuperació o postoperatori , però sempre que segueixi de baixa.

Capítol XVI

Drets sindicals

CVE-DOGC-A-16071088-2016

Article 63

Llicències de representants dels treballadors/ores

Per als qui tinguin càrrecs de representació dels treballadors i treballadores, inclòs el delegat o delegada sindical, es tindrà en compte el que disposen les lleis vigents.

La reserva d'hores legalment establerta serà computada anualment. El còmput de les hores serà per anys naturals i, en cas d'eleccions que no coincideixin amb l'any complet, seran les que corresponguin proporcionalment des de la data de l'inici del mandat fins al 31 de desembre del primer any, i l'últim des de l'1 de gener a la data de finalització del mateix . A petició escrita dels Comitès d'empresa o Delegats de personal, es poden acumular les hores dels representants dels treballadors i treballadores que així ho desitgin, en un o diversos d'ells , sense ultrapassar el límit legal; aquesta acumulació es realitzarà en còmput anual, sempre que sigui comunicada a l'empresa en el primer trimestre de l'any, o si escau durant el primer trimestre del mandat, o bé a partir dels tres mesos des de la signatura del present Conveni. La utilització serà per jornades completes en els casos de Comitès de nou o més membres, excepte en el torn de tarda, que, si no es sol licités per jornada completa, coincidirà amb l' inici de la jornada i pel temps necessari.

El/la delegat/da sindical disposarà del mateix crèdit d'hores sindicals que els representants dels treballadors i treballadores del centre al qual pertany.

S'acorda que el nombre de Delegats/es sindicals per cada secció sindical dels sindicats que hagin obtingut el 10 per 100 dels vots en l'elecció al Comitè d'empresa, es determinarà segons la següent escala :

De 150 a 750 treballadors: un

De 751 a 2.000 treballadors: dos

De 2.001 a 5.000 treballadors: 3

De 5001 en endavant: 4

El nombre de treballadors/es a què es refereix l'escala anterior és per empresa o grup d'empreses en activitat d'aquest sector, si aquest fos el sistema d'organització, considerant-se a aquests efectes com una sola, regint-se tota la resta pel que estableix la llei orgànica de llibertat sindical , d'1 d'agost de 1985.

Ambdues parts signants i de comú acord , estableixen que l'empresa inclosa en l'àmbit funcional d'aquest Conveni podrà descomptar en la nòmina mensual dels treballadors i treballadores i a petició d'aquests, l' import de la quota sindical corresponent .

El treballador/a interessat/da en la realització d'aquesta operació ha de remetre a la Direcció de l'empresa un escrit en què s'expressarà amb claredat l'ordre de descompte, la Central o Sindicat a què pertany, la quantia de la quota, així com el número de compte corrent o llibreta de caixa d'estalvis a la qual ha de ser transferida aquesta quantitat. L'empresa farà efectives aquestes detraccions, excepte indicació contrària per escrit, durant períodes d'un any.

La Direcció de l' empresa ha de lliurar còpia de la transferència a la representació sindical a l'empresa si n'hi hagués.

Les competències i garanties de la representació dels treballadors i treballadores serà l' establerta en els articles 64 i 68 de l'Estatut dels treballadors i treballadores i en la lei orgànica de llibertat sindical .

A efectes de l'antiguitat mínima exigible per ser candidat a les eleccions sindicals segons es preveu en l'article 69 de l'Estatut dels treballadors i treballadores, es computarà el període exigible dins dels últims dotze mesos, tot i que en aquest període hagin concorregut diferents relacions laborals del treballador/ora a l'empresa.

Capítol XVII

Retribucions

Article 64

Disposició general

Les retribucions del personal estan constituïdes pel salari base i els complements d'aquest i correspon a la jornada normal a què es refereix l'article 41 d'aquest Conveni .

CVE-DOGC-A-16071088-2016

El pagament del salari s'efectuarà per mesos vençuts en els tres primers dies hàbils i dins, en tot cas, dels cinc primers dies naturals de cada mes. No obstant això, els complements variables establerts en el Conveni col lectiu s'abonaran en la nòmina del mes següent al que s'hagin meritat.

Article 65

Bestretes

El treballador/ora tindrà dret a percebre bestretes a compte, pel treball ja realitzat, sense que pugui excedir del 90 per cent de l' import de la seva retribució total mensual de les taules de retribució de l'Annex més l'antiguitat, en un termini màxim de quatre dies hàbils des de la sol licitud.

Article 66

Estructura salarial i altres retribucions

L'estructura econòmica que passaran a tenir les retribucions des de l'entrada en vigor del present Conveni serà la següent :

a) Sou base.

b) Complements.

1. Personals.

Antiguitat

2. De llocs de treball.

Perillositat .

Plus d'escorta.

Plus d'activitat.

Plus de responsable d'equip de vigilància , de transport de fons o sistemes.

Plus de treball nocturn.

Plus de Radioscòpia Aeroportuària.

Plus de Radioscòpia bàsica.

Plus de caps de setmana i festius-Vigilància.

Plus de Residència a Ceuta i Melilla .

3. Quantitat o qualitat de treball :

Hores extraordinàries .

Plus de Nit Bona i/o Cap d'Any

c) De venciment superior al mes.

Gratificació de Nadal.

Gratificació de juliol.

Beneficis.

d). Indemnitzacions o bestretes.

Plus de distància i transport.

Plus de manteniment de vestuar.

CVE-DOGC-A-16071088-2016

Article 67

Sou base

S'entén per sou base la retribució corresponent, en cadascun dels grups professionals a una activitat normal, durant la jornada de treball fixada en aquest Conveni. El sou base es considerarà sempre referit a la jornada legal establerta en aquest Conveni. Si per acord particular de l'empresa amb els seus operaris es treballa la jornada amb horari restringit, el sou base serà divisible per hores, abonant-se el que correspongui, que en cap cas podrà ser inferior al corresponent a quatre hores.

Article 68

Complement personal d'antiguitat

Tots els treballadors i treballadores, sense excepció de grups professionals, gaudiran a més del seu sou, d'augments per anys de servei, d'acord amb el següent règim de meritació del Complement personal d'antiguitat , establert per les normes següents:

a) Els triennis meritats fins al 31/12/96 es mantenen en les quanties que es relacionen a continuació, sense que experimentin en el futur cap increment econòmic i s'apliquen d'acord amb el grup professional que tingués el treballador/ra a la data final de la maduració del trienni abans del 31.12.96.

Taula de valors triennis	
Grups professionals	**Valor trienni (€)**
Personal directiu, titulat i tècnic	
Director Gerent	59,24
Director Comercial	53,12
Director Tècnic	53,12
Director de Personal	53,12
Cap de Personal	46,99
Cap de Seguridad	46,99
Titulat Superior	46,99
Titulat Mitjà	40,87
Delegat provincial- Gerent	40,87
Personal administratiu	
A) Administratius:	
Cap de Primera	38,17
Cap de Segona	35,35
Oficial de Primera	30,09

CVE-DOGC-A-16071088-2016

Oficial de Segona	28,28
Hostessa	25,45
Auxiliar	25,45
Telefonista	21,20
Aspirant	17,97
B) Tècnics i Especialistes d'oficina:	
Analista	46,99
Programador d'ordinadors	40,87
Programador/Gravador d'ordinadors	30,09
Delineant Projectista	35,35
Delineant	30,09
C) Comercials:	
Cap de Vendes	38,17
Tècnic Comercial	35,35
Venedor	31,10
Comandaments intermedis	
Cap de Transit	34,62
Cap de Vigilància	34,62
Cap de Serveis	34,62
Encarregat general	34,62
Inspector	31,80
Personal operatiu	
A) Juramentat:	
Vigilant Jurat-Conductor	27,61
Vigilant Jurat-Transport	25,61
Vigilant Jurat	25,51
Vigilant Jurat d'Explosius	25,51
B) No juramentat	
Guarda de Seguritat	21,28
Operador C.R. Alarmes	21,28

CVE-DOGC-A-16071088-2016

Comptador-Pagador	21,28
Personal de seguretat mecánic-electrónica	
Encarregat	39,87
Oficial de Primera	37,13
Oficial de Segona	32,76
Oficial de Tercera	28,40
Ajudant Encarregat	21,57
Especialista de Primera	21,57
Especialista de Segona	20,09
Revisor de Sistemes	30,13
Aprenent	18,46
Personal d'oficis diversos	
Oficial de Primera	32,14
Oficial de Segona	25,43
Ajudant	21,19
Peó	21,22
Aprenent	17,98
Netejadora	21,22
Personal subaltern	
Conductor	25,73
Ordenança	23,35
Magatzemer	23,35
Grum	17,98

b) Des de l'01/01/97 els augments que pertoquen per aquest concepte de Complement d'antiguitat consisteixen en quinquennis, començant a meritar des del primer dia del mes en què es compleix el quinquenni.

Els valors corresponents als quinquennis per al 2015 seran els següents

Taules valors quinquennis any 2015	
Grups professionals	**Quinquenni (€)**

CVE-DOGC-A-16071088-2016

Personal directiu, titulat y tècnic	
Director General	84,02
Director Comercial	75,35
Director Administratiu	75,35
Director Tècnic	75,35
Director de Personal	75,35
Cap de Personal	66,67
Cap de Seguretat	65,65
Titulat Superior	66,67
Titulat Mitjà/Tècnic prevenció superior	57,99
Delegat provincial-Gerent	57,99
Personal administratiu	
A) Administratius:	
Cap de Primera	54,16
Cap de Segona	50,16
Oficial de Primera	42,69
Oficial de Segona	40,12
Hostessa	36,10
Auxiliar	36,10
Telefonista	30,07
Aspirant	25,50
B) Tècnics i especialistes d'oficina:	
Analista	66,67
Programador d'ordinador	57,99
Operador/Gravador d'ordinador	42,69
Tècnic formació/ T. prevenció intermedi	50,16
Delineant projectista	50,16
Delineant	42,69
C/ Comerciales:	

CVE-DOGC-A-16071088-2016

Cap de Vendes	54,16
Tècnic Comercial	50,16
Venedor	44,12
Comandaments intermedis	
Cap de Trànsit	49,10
Cap de Vigilància	49,10
Cap de Serveis	49,10
Cap de Cambra o Tresoreria	49,10
Inspector	45,10
Coordinador de serveis	45,10
Supervisor de CRA	43,18
personal operatiu	
A) Habilitat:	
Vigilant de Seguretat de Transport–Conductor y Vigilant de Seguretat de Transport d'Explosius Conductor	39,18
Vigilant de Seguretat de Transport y Vigilant de Seguretat de Transport d'Explosius	36,33
Vigilant d' Explosius	35,77
Vigilant de Seguretat	35,77
Guardia particular de camp	35,77
Escorta	35,77
B) No Habilitat:	
Operador C. R. Alarmes	30,21
Comptador – Pagador	30,21
Personal de Seguretat Mecànic – Electrónica	
Encarregat	56,56
Ajudant d'Encarregat	30,57
Revisor de sistemes	42,77
Oficial de Primera	52,67
Oficial de Segona	46,49
Oficial de Tercera	40,30
Especialista	30,61

CVE-DOGC-A-16071088-2016

Operador de suport tècnic	32,79
Aprenent	26,20
Personal d'oficis diversos	
Oficial de Primera	45,60
Oficial de Segona	36,07
Ajudant	30,10
Peó	30,10
Aprenent	25,52
Personal subaltern	
Conductor	36,51
Ordenança	33,12
Magatzemer	33,12
Netejador/a	30,10

c) L'acumulació dels increments salarials per antiguitat que resultin aplicables en règim tant de triennis com de quinquennis, no podran en cap cas, suposar més del 10% del Salari base als 5 anys, del 25 % als 15 anys, del 40 % als 20 anys i del 60% , com a màxim , als 25 o més anys .

Article 69

Complements de lloc de treball

a) Perillositat: el personal operatiu de vigilància i transport de fons i explosius que, per l'especial comesa de la seva funció, estigui obligat per disposició legal a portar una arma de foc, percebrà mensualment, per aquest concepte, el complement salarial assenyalat en el present article o en l'Annex d'aquest Conveni.

1. Els vigilants de seguretat de transport i d'explosius conductors, vigilants de seguretat de transport i transport d'explosius i vigilants d'explosius, percebran mensualment, per aquest concepte, els imports que figuren en les taules de retribucions de l'Annex d'aquest Conveni .

L'import del plus de perillositat per als vigilants de seguretat de transport conductor i vigilant de seguretat de transport serà de 137,25 euros el 2015.

L'import del Plus de Perillositat per als vigilants de seguretat de transport d'explosius-conductor, vigilants de seguretat de transport d'explosius serà de 146,17 euros per a l'any 2.015.

El vigilant de seguretat d'explosius, percebrà per aquest concepte 160,66 euros mensuals per a l'any 2015.

2. Els vigilants de seguretat de vigilància quan realitzin servei amb arma de foc reglamentària percebran un plus de perillositat de 137,25 euros al mes o un preu per hora de 0,85 € durant l'any 2.013 i per a l'any 2.014.

3. Sense perjudici de la naturalesa del plus de perillositat com a plus funcional, es garanteix a tots els vigilants de seguretat del servei de vigilància que realitzen serveis sense arma la percepció d'un plus de perillositat mínim equivalent a 18,35 euros mensuals, abonables també en pagues extraordinàries i vacances, per a l'any 2015.

En el cas que realitzessin una part o la totalitat del servei amb arma, percebran l'import corresponent a les hores realitzades amb arma, sempre que aquesta quantitat mensual superi els imports mínims garantits

CVE-DOGC-A-16071088-2016

previstos en el paràgraf precedent, quedant aquests subsumits en aquesta quantitat mensual. És a dir, ha de percebre el major import de les dues quantitats, mai la suma d'ambdues.

b) Plus escorta: el personal descrit a l'article 22 A.3 c), quan realitzi les funcions establertes en el citat precepte, ha de percebre, com a mínim per aquest concepte, la quantitat de 266,30 € mensuals o 1,65 € per hora efectiva com a complement durant l'any 2015.

c) Plus d'activitat: quest plus s'abonarà als treballadors dels grups professionals que figuren en l'Annex del present Conveni, amb les següents condicions particulars pels grups professionals que a continuació es detallen:

1. Personal de Transport de Fons (vigilant de seguretat de transport-conductor i vigilant de seguretat de transport). El plus d'activitat queda fixat en 160,39 euros per a l'any 2015. Aquest plus compensa les activitats del sector del transport de fons pel que fa a caixes de transferència, caixers automàtics, centres comercials, gestió informàtica de les rutes i de la metodologia d'atenció al client, les modificacions en l'activitat derivada de la supressió de sucursals del Banc d'Espanya i la creació de les S.D.A.

2. Comptadors-pagadors: en relació amb els comptadors-pagadors, el plus d'activitat en compensació de les noves activitats que puguin afectar a aquest grup assenyalat en el primer paràgraf de l'apartat 1 de la lletra c) d'aquest article, abonable en pagues extraordinàries i vacances es fixa en 61,27 euros per a l'any 2.015.

3. En relació amb la resta de grups professionals, el plus d'activitat per a l'any 2015 correspondrà al que figuri a les taules de retribucions de l'annex salarial.

d) Plus de responsable d'equip de vigilància, transport de fons o sistemes: s'abonarà al treballador que, a més de realitzar les tasques pròpies del seu grup professional, desenvolupa una tasca de coordinació , distribuint el treball i indicant com realitzar-lo, confeccionant els informes oportuns, anomalies o incidències que es produeixin en els serveis en absència de l'Inspector o un altre Cap, tenint la responsabilitat d'un equip de persones. El personal que exerceixi funcions de responsable d'equip percebrà un plus per aquest concepte, d'un deu per cent del sou base establert en aquest Conveni , que correspongui al seu grup professional, mentre les tingui assignades i les realitzi.

e) Plus de radioscòpia aeroportuària: El vigilant de seguretat que utilitzi la radioscòpia aeroportuària en la prestació dels seus serveis a les instal·lacions dels aeroports, percebrà com a complement de tal lloc de treball, mentre el realitzi, la quantitat de 1,26 euros per hora efectiva de treball durant l'any 2015 . S'exigirà, com a requisit previ per accedir a aquest lloc de treball, que el treballador o treballadora acrediti haver realitzat un curs de formació específic sobre l'ús i funcionament de la radioscòpia aeroportuària, impartit per personal tècnic amb coneixements suficients d' aquest tipus d'aparells, sense el que no podrà, en tot cas, exercir l'esmentat servei.

f) Plus de radioscòpia bàsica: el vigilant de seguretat que utilitzi la radioscòpia en llocs de treball que no siguin instal·lacions aeroportuàries percebrà com a complement de tal lloc de treball durant l'any 2015, la quantitat de 0,19 € per hora efectiva de treball, mentre realitzi aquell servei.

g) Plus de treball nocturn: es fixa un plus de treball nocturn per hora treballada. D'acord amb l'article 41 del present Conveni col·lectiu, s'entendrà per treball nocturn el comprès entre les vint i dos hores i les sis hores del dia següent. Si les hores treballades en jornada nocturna fossin de quatre o més hores, s'abonarà el plus corresponent a la jornada treballada, amb un màxim de vuit hores.

Cada hora nocturna treballada s'abonarà, d'acord amb cada grup professional, d'acord amb les taules següents:

Per a l'any 2015, els valors per cada hora nocturna que es faci, són els que s'indiquen a continuació:

Valors hores nocturnes 2015	
Grups professionals	**2015 (€)**
Personal administratiu	
A) Administratius:	
Cap de Primera	1,48

CVE-DOGC-A-16071088-2016

Cap de Segona	1,32
Oficial de Primera	1,13
Oficial de Segona	1,09
Hostessa	0,97
Auxiliar	0,97
Telefonista	0,81
Aspirant	0,70
B) Tècnics y Especialistes d'Oficina:	
Programador d'ordinador	1,58
Operador/gravador d'ordinador	1,13
Tècnic formació/tècnic prevenció intermedi	1,31
Delineant Projectista	1,31
Delineant	1,13
C) Comercials:	
Cap de Vendes	1,48
Tècnic Comercial	1,32
Venedor	1,18
Comandaments intermedis	
Cap de trànsit	1,30
Cap de vigilància	1,30
Cap de serveis	1,30
Cap de cambra o tresoreria	1,30
Inspector	1,25
Coordinador de serveis	1,25
Supervisor CRA	1,20
Personal operatiu	
A) Habilitat	
Vigilant de seguretat de transport conductor i vigilant de seguretat i transport d'explosius conductor	1,16
Vigilant de seguretat de transport i vigilant de seguretat de transport d'explosius	1,07
Vigilant de seguretat	1,06

CVE-DOGC-A-16071088-2016

Vigilant d'explosius	1,06
Guarda particular de camp	1,06
Escorta	1,06
B) No habilitat	
Operador CR Alarmes	0,82
Comptador-Pagador	0,89
Personal de seguridad mecánico–electrónica	
Encarregat	1,52
Ajudant d'encarregat	0,82
Revisor de sistemes	1,12
Oficial de Primera	1,40
Oficial de Segona	1,25
Oficial de Tercera	1,09
Especialista	0,82
Operador de suport tècnic	0,87
Aprenent	0,72
Personal d'oficis diversos	
Oficial de Primera	1,24
Oficial de Segona	0,96
Ajudant	0,81
Peó	0,81
Aprenent	0,70
Personal subaltern	
Conductor	0,97
Ordenança	0,88
Magatzemer	0,88
Netejador-a	0,81

h) Plus Cap de setmana i festius: tenint en compte que els caps de setmana i festius de l'any són habitualment dies laborables normals en el quadrant dels vigilants de seguretat del Servei de Vigilància, s'acorda abonar a aquests treballadors un Plus per hora efectiva treballada durant els dissabtes, diumenges i festius de 0,85 euros per a l'any 2015.

CVE-DOGC-A-16071088-2016

A l'efecte del còmput serà a partir de les 00'00 hores del dissabte a les 24'00 del diumenge i en els festius de les 00'00 hores a les 24'00 hores d'aquests dies treballats. No és abonable per a aquells treballadors que hagin estat contractats expressament per a treballar en aquests dies (Ex. contractes a temps parcial per caps de setmana)

Als efectes dels dies festius, es tindran en compte els nacionals, autonòmics i locals assenyalats per a cada any, corresponents al lloc de treball on el vigilant de seguretat de vigilància presti el servei, independentment del centre de treball on estigui donat d'alta.

i) Plus de residència de Ceuta i Melilla: s'abonarà un plus de residència equivalent al 25% del salari base del seu grup professional als treballadors que resideixin a les províncies de Ceuta i Melilla. Aquest plus no serà abonable en les gratificacions extraordinàries de Nadal, juliol i Beneficis, i no podrà ser absorbit o compensat , totalment o parcialment , sinó amb una altra percepció de la mateixa naturalesa i la mateixa finalitat, tot això d'acord amb el que disposa l'Ordre Ministerial de 20 de març de 1975.

Article 70

Complement de quantitat o qualitat de treball, hores extraordinàries

a) Hores extraordinàries .

Respecte a les hores extraordinàries es regirà pel que disposa l'article 42 del present Conveni col lectiu i l'article 35 de l'Estatut dels treballadors i treballadores.

b) Plus de Nit Bona i Cap d'Any

Els treballadors i treballadores que realitzin la seva jornada laboral en la nit del 24 al 25 de desembre, així com la nit del 31 de desembre a l'1 de gener, percebran una compensació econòmica de 65,09 € en per a l'any 2015, o en el seu defecte, segons opció del treballador, d'un dia de descans compensatori , quan així ho permeti el servei.

Article 71

Complement de venciment superior al mes

1. Gratificació de juliol i Nadal: el personal al servei de l'empresa percebrà dos gratificacions extraordinàries amb les meritacions i dates de pagament següents :

1.1 Gratificació de juliol: es meritarà de l'1 de juliol al 30 de juny. Independentment de la finalització de la meritació , el pagament es realitzarà entre el 13 i el 15 de juliol.

Amb caràcter excepcional l 'import d'aquesta gratificació per a l'any 2015 serà d'una mensualitat de la columna del total corresponent a l'Annex salarial amb l'exclusió dels plusos de transport i vestuari, incloent el complement personal d'Antiguitat, així com la part proporcional del plus de perillositat corresponent al temps treballat amb armes durant la seva meritació .

1.2 Gratificació de Nadal: es meritarà de l'1 de gener al 31 de desembre. Independentment de la finalització de la meritació , el pagament es realitzarà entre el 13 i el 15 de desembre.

Amb caràcter excepcional l 'import d'aquesta gratificació per a l'any 2015 serà d'una mensualitat de la columna del total corresponent a l'Annex salarial amb l'exclusió dels plusos de transport i vestuari, incloent el complement personal d'antiguitat, així com la part proporcional del Plus de perillositat corresponent al temps treballat amb armes durant la seva meritació .

El personal que hagi ingressat en el transcurs de l'any o cessa durant el mateix, percebrà les esmentades gratificacions extraordinàries, prorratejant el seu import en relació amb el temps treballat.

2. Gratificació de beneficis: tots els treballadors i treballadores, sigui quina sigui la modalitat del seu contracte de treball , tindrà el dret a percebre'l, amb caràcter excepcional i l' import d'aquesta gratificació serà per a l'any 2015 , en concepte de beneficis, d'una quantitat equivalent a una mensualitat de la columna del total, corresponent a l'Annex salarial amb l'exclusió dels plusos de transport i vestuari, incloent el complement personal d'Antiguitat l'any anterior al del mes de la percepció, així com la part proporcional del plus de perillositat corresponent al temps treballat amb armes durant la seva meritació .

La participació en beneficis es meritarà anualment de l'1 de gener al 31 de desembre, i s'abonarà , per anys

CVE-DOGC-A-16071088-2016

vençuts, entre el 13 i el 15 de març de l'any següent . Els treballadors i treballadores que a 31 de desembre portin menys d'un any al servei de l'empresa o que cessin durant l'any, tindran dret igualment a percebre la part proporcional corresponent al temps treballat, ja que la seva meritació es computarà per anys naturals.

3. Prorrateig de pagues: les anteriors gratificacions extraordinàries es podran prorratejar en dotze mensualitats, previ acord del treballador o treballadora i l'empresa .

Article 72

Indemnitzacions o bestretes

a) Plus de distància i transport

S'estableix com a compensació a les despeses de desplaçament i mitjans de transport dins de la localitat, així com des del domicili als centres de treball i el seu retorn. La seva quantia, en còmput anual, serà de 1.283,16 € per a l'any 2015, segons s'estableix en la columna corresponent de l' Annex salarial.

b) Plus de manteniment de vestuari

S'estableix com a compensació de despeses que obligatòriament aniran a càrrec del treballador , per neteja i conservació del vestuari, calçat, corretjams, i altres peces que componen la seva uniformitat, considerant- se a aquests efectes, com a indemnització per manteniment de vestuari .

La seva quantia, segons grup professional, en còmput anual, i redistribuïda en dotze pagues l'any 2015 , s'estableix a la columna corresponent en els Annexos salarials

Article 73

Quantia de les retribucions

Les quanties de retribucions per a cadascun dels exercicis de vigència d'aquest Conveni consten en l' Annex salarial.

Article 74

Compliment del Conveni d'empresa

Ambdues representacions vigilaran el correcte compliment del present Conveni d'empresa i es comprometen a denunciar davant les autoritats laborals i de la Seguretat Social l'incompliment de les condicions que s'hi recullen.

Article 75

Uniformitat

L'empresa facilitarà cada dos anys al personal operatiu les següents peces d'uniforme: tres camises d'estiu, tres camises d'hivern, una corbata, dues jaquetes curtes, dos pantalons d' hivern i dos pantalons d'estiu.

Igualment es facilitarà cada any un parell de sabates.

Així mateix es facilitarà, en casos de serveis a l'exterior les peces d'abric i de pluja adequades .

Les altres peces d'equip es renovaran quan es deteriorin.

En cas de força major , degudament provada , es substituiran les peces deteriorades per altres de noves.

L'empresa millorarà la qualitat de tots els elements de l'uniforme descrits .

Les peces de l'uniforme a lliurar al guarda particular de camp seran amb les mateixes unitats que al Vigilant de Seguretat, afegint aquelles altres distintives exigides per les disposicions legals corresponents.

Article 76

CVE-DOGC-A-16071088-2016

Premi de vinculació

Els treballadors i treballadores que acceptin la proposta de l'empresa de causar baixa voluntària en la mateixa , tindran dret a un premi de vinculació sempre que compleixin els següents requisits

Edat	Any 2015
60	7.216,14 €
61	6.836,35 €
62	6.456,55 €
63	6.076,75 €

Aquests imports es liquidaran amb l'últim rebut salarial que s'aboni al treballador.

Article 77

Aplicació de la jubilació parcial i del contracte de relleu

1. Els treballadors tindran dret a accedir a la jubilació parcial, al complir l'edat i els requisits exigits per la legislació vigent.

2. L'empresa fixarà d'acord amb el treballador el percentatge de la jornada anual a treballar, continuant el treballador d'alta i cotitzant fins arribar a l'edat de 65 anys.

3. Respecte al treballador contractat o rellevista se'l podrà contractar amb un contracte a temps complert.

Article 78

Assistència jurídica

L'empresa assumirà l'assistència legal a aquells treballadors que en qualitat d'acusats o denunciants es vegin sotmesos a processos penals instruïts per ocasió d'accions realitzades en el compliment de les funcions encomanades per l'empresa, amb independència que amb posterioritat el treballador o treballadora causi baixa en la mateixa, tot això d'acord amb el que preveu l' article 46 apartat d), i això sempre que hagin comunicat aquesta situació en els dos dies hàbils següents a la recepció de la primera comunicació .

Article 79

Subcontractació personal Grup V

El personal del grup V de l'article 18 (personal de seguretat mecànic–electrònica) si procedissin a subcontractar els seus serveis amb personal aliè a l'empresa, no podran, en cap cas, reduir la seva plantilla de treballadors i treballadores com a conseqüència de l' esmentada subcontractació. Tot això, amb la finalitat de garantir els llocs de treball existents i en detriment de la seva substitució per personal aliè al present Conveni col·lectiu.

Article 80

Pòlissa de responsabilitat civil

L'empresa estarà obligada a subscriure una pòlissa de responsabilitat civil per import, d'almenys 142.725,12 euros durant l'any 2015 amb els efectes i conseqüències compreses en la llei del contracte d'assegurança.

CVE-DOGC-A-16071088-2016

Disposició addicional primera

Ultra- activitat

Transcorregut un any des de la denúncia del Conveni d'empresa sense que s'hagi acordat un nou Conveni o dictat un laude arbitral, voluntàriament requerit, aquell perdrà, llevat de pacte en contra, vigència i s'aplicarà, si n'hi ha, el Conveni col lectiu d'àmbit superior que fos d'aplicació .

Disposició addicional segona

Participació en beneficis

Es repartirà entre el personal que estigui d'alta a l'empresa i que hagi treballat tot un període anual anterior, o la part proporcional des de la data de la seva alta, un 25 %, com a mínim, dels beneficis (si n'hi hagués) obtinguts per l'empresa en el resultat de l'exercici anterior, desprès de pagar els impostos que corresponguin.

Per fer el càlcul de la base sobre la que s'aplicarà el percentatge anteriorment esmentat, s'exceptuarà qualsevol inversió o regularització de cap tipus que puguin reduir els resultats comptables. En el cas de produir-se una situació excepcional que necessites d'alguna de les esmentades accions, l'empresa haurà de convocar a la Comissió paritària per informar de la extraordinària i urgent necessitat d'aquestes operacions i buscarà l'acord, oferint una alternativa de millora econòmica i/o social que pugui pal·liar aquesta reducció i/o un pla per a compensar-la en el o els exercicis econòmics següents.

L' import que s'obtingui del percentatge anteriorment esmentat, es farà efectiu en un sol pagament entre el període comprés entre el dia 1 d'octubre i el 30 de novembre del mateix any en el qual s'hagin consolidat i presentat els resultats obtinguts en l' esmentat exercici.

Aquest pagament serà considerat, a tots els efectes, com a salari però amb les característiques i naturalesa d'un valor variable que, com a tal, estarà subjecte a modificacions en la seva quantia lligades als resultats obtinguts per l'empresa en cada exercici.

En el cas que un treballador o treballadora acabi la seva relació laboral amb l'empresa, tindrà reconegut, igualment, el dret a percebre la part proporcional de la participació en els beneficis que s'hagin generat en el període treballat en l'últim exercici.

Aquesta quantia serà proporcional al temps en el qual el treballador o treballadora hagi prestat els seus serveis a l'empresa. El seu pagament es realitzarà a petició del treballador o treballadora i , en tot cas, el seu reintegrament es farà efectiu en el període en el que es realitzi el pagament a tota la plantilla. Això és així donat el caràcter variable de l'esmentat concepte, i a que el seu càlcul només es possible a exercici vençut.

Disposició addicional tercera

Increments salarials

Tant l'empresa com els treballadors tenen la voluntat d'evitar que el poder adquisitiu dels treballadors de PHOENIX es vegi reduït per qualsevol variació a l'alça que es produeixi en el Conveni estatal. Per aquest motiu, en els pròxims anys de vigència d'aquest Conveni 2016-2018 s'acorda que tot increment salarial que es produeixi en el Conveni estatal del sector serà aplicat en les mateixes quantitats (en valors absoluts) que s'estableixin en el Conveni estatal vigent en cada moment.

El mètode de càlcul d'aquests increments salarials, es fixaran de la següent forma:

Total salari brut conveni estatal Any N (Any amb increment)

- Total salari brut conveni estatal Any N-1 (Any anterior)

Increment salarial (valor absolut en euros)

CVE-DOGC-A-16071088-2016

El valor absolut obtingut (en Euros) serà incrementat en aquell mateix valor en les taules salarials del Conveni d'empresa.

Per reduir el diferencial negatiu existent entre les taules salarials del Conveni d'empresa i les del Conveni estatal del sector, s'acorda aplicar tots els increments al concepte Salari base, fins a la seva equiparació al valor existent del mateix concepte al Conveni estatal.

Un cop equiparat el Salari base, els increments s'aplicaran en els mateixos conceptes salarials que els que corresponguin en el Conveni estatal.

Els increments salarials addicionals que pugui oferir l'empresa, es pactarien en el sí de la Comissió paritària, que es reuniria en els mesos de setembre i desembre, en els quals s'avaluarien els resultats obtinguts en la consolidació i publicació dels resultats del exercici anterior i les previsions de l'empresa per a l'any entrant , respectivament.

Es disposa que per als pròxims anys de vigència d'aquest Conveni 2016-2018 l' increment a aplicar serà en els mateixos percentatges que al Conveni nacional d'empreses de seguretat.

Disposició addicional quarta

Taules salarials 2015

Els treballadors i treballadores de Phoenix Vigilància i Seguretat S.A. i la seva representació sindical, no renuncien als seus drets adquirits.

Tant la part empresarial com la laboral , conscients dels esforços realitzats fins a la data per a la superació de la greu crisi que ha sofert el sector, fixen el seu objectiu en la convergència amb les taules salarials del Conveni estatal al llarg del present Conveni en el termini de vigència del present Conveni, per aquest motiu, s'acorda un increment salarial de l'1,1 % per a l'any 2015 , el qual té el següent desglossament: 0,4 pactat en l'anterior Conveni d'empresa, la translació de la pujada salarial de 0,5 % aplicat al Conveni estatal vigent, al que s'hi afegeix un 0,2% addicional per a iniciar la reducció del diferencial negatiu de les nostres taules salarials que, a data 31 de desembre de 2014 estava xifrada en 566,01 euros bruts anuals, el que representava un 3,57%.

Amb l'anunciada pujada, el diferencial (sense comptar la participació en els beneficis que pugui existir que, a dia d'avui, es desconeix), es xifra el 31 de desembre de 2015 en 453,93 euros bruts anuals, el que representa un 2,862% menor que el Conveni estatal.

En conseqüència les taules salarials per al 2015 queden de la següent manera:

Annex de salaris i altres retribucions any 2015						
	Salari base	**Plus perillositat**	**Plus d'activitat**	**Plus transport**	**Plus vestuari**	**Total**
Personal directiu, titulat i tècnic						
Director general	1.737,31			76,23		1.813,54
Director comercial	1.568,81			76,23		1.645,04
Director administratiu	1.568,81			76,23		1.645,04
Director tècnic	1.568,81			76,23		1.645,04
Director de personal	1.568,81			76,23		1.645,04
Cap de personal	1.400,06			76,23		1.476,29
Cap de seguretat	1.400,06			76,23		1.476,29

CVE-DOGC-A-16071088-2016

Titulat superior	1.400,06			76,23		1.476,29
Titulat mitjà/tècnic de prevenció grau superior	1.231,38			76,23		1.307,61
Delegat provincial-Gerent	1.231,38			76,23		1.307,61
Personal administratiu						
A) Administratius:						
Cap de Primera	1.159,25		72,13	76,23		1.307,61
Cap de Segona	1.081,73		82,24	76,23		1.249,20
Oficial de Primera	937,55		102,73	76,23		1.116,51
Oficial de Segona	887,75		107,56	76,23		1.071,54
Hostessa	810,12		117,72	76,23		1004,07
Auxiliar	810,12		117,72	76,23		1004,07
Telefonista	637,99		133,02	76,23		902,88
Aspirant	606,75		121,45	76,23		804,43
B) Tècnics y Especialistes d' oficina						
Analista	1.400,05			76,23		1.476,29
Programador d'ordinador	1.231,38	75,93				1.307,31
Operador/Gravador ordinador	937,94		102,34	76,23		1.116,51
Tècnic de formació, tècnic de Prevenció intermedi	1.079,59		84,38	76,23		1.240,20
Delineant Projectista	1.079,59		84,38	76,23		1.240,20
Delineant	937,94		102,34	76,23		1.116,51
C) Comercials						
Cap de vendes	1.157,37		74,01	76,23		1.307,62
Tècnic comercial	1.079,59		84,38	76,23		1.240,20
Venedor	962,77		99,99	76,23		1.138,99
Comandaments intermedis						
Cap de Trànsit	1.227,44		9,77	76,23		1.313,44
Cap de Vigilància	1.227,44		9,77	76,23		1.313,44
Cap de Serveis	1.227,44		9,77	76,23		1.313,44
Cap de Cámara o Tresoreria de manipulat	1.227,44		9,77	76,23		1.313,44
Inspector	1.165,48		22,49	76,23		1.264,20

CVE-DOGC-A-16071088-2016

Coordinador de serveis	1.165,48		22,49	76,23		1.264,20
Supervisor CRA	1.123,00		9,78	76,23		1.209,01
Personal operatiu						
A) Habilitat						
Vigilant de Seguretat de Transport-Conductor	985,17	137,25	158,65	106,93	44,88	1.432,88
Vigilant de Seguretat de Transport	940,27	137,25	158,65	106,93	44,88	1.387,98
Vigilant de Seguretat de Transport Explosius–Conductor	984,59	146,17	115,04	106,50	44,88	1.397,67
Vigilant de Seguretat de Transport Explosius	939,70	146,17	115,04	106,93	44,88	1.352,79
Vigilant d' Explosius	888,06	160,66	30,30	106,93	44,88	1.230,83
Vigilant de Seguretat	887,27	18,38		106,93	44,88	1057,46
Guarda particular de camp (Pesca marítima, caça, etc)	887,72	155,88		106,93	44,88	1.195,41
Escorta	887,11	137,25		106,93	44,88	1.176,17
B) No habilitat						
Operador CR Alarmes	706,26			76,26	49,01	831,53
Comptador-Pagador	824,70		60,61	76,26	51,87	1.013,44
Personal de seguretat mecánic-electrònica						
Encarregat	1.218,81			76,26	52,17	1.347,24
Ajudant d'Encarregat	729,20			76,26	76,26	881,72
Revisor de Sistemes	948,81			76,26	62,49	1.087,56
Oficial de Primera	1.142,73			76,26	52,18	1.271,17
Oficial de Segona	1.021,34			76,26	56,31	1.153,91
Oficial de Tercera	901,12			76,26	70,46	1.047,84
Especialista	729,20			76,26	76,26	881,72
Operador de suport tècnic	792,40			76,26	76,25	944,91
Aprenent	621,69			76,26	26,40	724,35
Personal d'oficis diversos						
Oficial de Primera	990,96		73,53	76,26		1.140,75
Oficial de Segona	806,24		87,88	76,26		970,38

CVE-DOGC-A-16071088-2016

Ajudant	688,56		104,35	76,26		869,17
Peó	687,85		37,60	76,26		801,71
Aprenent	605,86		40,34	76,26		722,46
Personal Subaltern						
Conductor	822,93		138,16	76,26	76,27	1.113,62
Ordenança	748,45		27,69	76,26		852,40
Magatzemer	748,45		27,69	76,26		852,40
Netejador-a	687,85		37,60	76,26		801,71

Les taules salarials de 2016, 2017 i 2018, s'elaboraran el mes de desembre de cada any, en base a les previsions de l'empresa i els increments que s'haguessin produït en el Conveni estatal. Aquesta elaboració i publicació es produiran en el marc i l'empara de la Comissió paritària.

Les taules salarials per al 2016 i següents es publicaran amb data 1 de gener de cada any en el que tinguin validesa i en elles s'hauran de reflectir tant els increments salarials que es produeixin en el Conveni estatal vigent , com els increments addicionals que l'empresa pugui aplicar amb l'objectiu final, manifestat anteriorment, de convergència salarial (primer) i millora (posteriorment) amb allò estipulat a l'esmentat Conveni estatal.

Disposició transitòria primera

Els vigilants de seguretat (antics vigilants jurats amb antiguitat, reconeguda en nòmina, anterior a 01/01/94) que continuïn d'alta a la seva empresa i que es trobin beneficiats per la disposició addicional segona del Conveni col lectiu estatal d'empreses de seguretat per als anys 2005/2008, percebran la quantia mensual establerta a l'article 69 a) per al Plus de perillositat.

En el cas que aquests treballadors realitzessin el servei amb arma, l' import del plus funcional de perillositat meritat, d'acord amb el citat article 69, queda absorbit totalment o parcialment per aquella quantia.

Així mateix, els vigilants als que es garanteix aquesta percepció no podran refusar el requeriment per part de l'empresa per a prestar serveis amb arma, sota condició de pèrdua de la quantia corresponent, sens perjudici del que estableix l'article 41 de l'Estatut dels treballadors i treballadores.

Els imports del plus de perillositat a què es fa referència en aquest Conveni podran ser abonats per l'empresa en onze pagues, incloent en aquestes les parts proporcionals de les pagues extraordinàries i de vacances.

Disposició final única

Ambdues parts acorden que, si al llarg de la vigència del present Conveni, es publiqués alguna disposició diferent de les vigents i que afectés al contingut del present text, es convocarà amb caràcter immediat a la Comissió negociadora a fi d'adaptar el seu contingut en el que pogués quedar modificat.

(16.071.088)