

Conselleria d'Economia, Indústria, Turisme i Ocupació

RESOLUCIÓN de 14 d'abril de 2014, de la Subdirecció General de Relacions Laborals de la Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, per la qual es disposa el registre i publicació del text del conveni col·lectiu de l'empresa Levantina de Seguridad, SL (Codi: 80100052012014). [2014/6007]

Vist el text del conveni col·lectiu de l'empresa Levantina de Seguridad, SL, suscrit per la Comissió Negociadora, la qual està integrada per representants de l'empresa, i, per part dels treballadors, per membres del Comitè d'Empresa del Sindicat Independent, i de conformitat amb el que disposa l'article 90, apartats 2 i 3 del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; l'article 2 del Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball, i l'article 3 de l'Orde 37/2010, de 24 de setembre, per la qual es crea el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, esta Subdirecció General de Relacions Laborals, d'acord amb les competències transferides segons el Reial Decret 4105/1982, de 29 de desembre, resol:

Primer

Ordenar la seu inscripció en el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, amb notificació a la Comissió Negociadora, i depòsit del text del conveni.

Segon

Disposar la seu publicació en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

València, 14 d'abril de 2014.– El subdirector General de Relacions Laborals: Reyes Maximiliano Coronado Coronado.

Text articulat del conveni d'empresa de Levantina de Seguridad, SL

CAPÍTOL I Àmbit d'aplicació

Article 1r. Àmbit personal i funcional

El present conveni obliga la direcció i tots els treballadors de l'empresa Levantina de Seguridad, SL, en qualsevol dels seus centres de treball.

Àmbit funcional. El present conveni serà de compliment obligatori en totes les activitats pròpies de l'empresa, que consistixen en la prestació de serveis a tercers per mitjà de vigilants de seguretat en qualsevol de les categories establecudes.

Àmbit personal. La normativa d'este convenio será d'observancia obligada por a l'empresa i per als treballadors de tots els centres de treball de l'empresa Levantina de Seguridad, SL.

Article 2n. Àmbit territorial

El present conveni se circumscriu a l'àmbit territorial de qualsevol dels centres de treball de l'empresa afectada pel present conveni dins de l'àmbit de la Comunitat Valenciana.

Article 3r. Àmbit temporal

L'entrada en vigor del present conveni es produirà el dia 1 de gener de 2013, amb independència de la data en què siga publicat en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*; el conveni mantindrà la seu vigència fins al 31 de desembre de 2017 i es prorrogarà íntegrament fins que el substituïsca un altre del seu mateix àmbit i eficiència.

Qualsevol de les parts podrà sol·licitar a l'altra, abans del termini fixat en el paràgraf anterior, la revisió del conveni si avisa amb un mes d'antelació al seu venciment.

Consellería de Economía, Industria, Turismo y Empleo

RESOLUCIÓN de 14 de abril de 2014, de la Subdirección General de Relaciones Laborales de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, por la que se dispone el registro y publicación del texto del convenio colectivo de la empresa Levantina de Seguridad, SL (Código: 80100052012014). [2014/6007]

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa Levantina de Seguridad, SL, suscrito por la Comisión Negociadora, estando integrada la misma por representantes de la empresa, y, por parte de los trabajadores, por miembros del Comité de Empresa del Sindicato Independiente, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; el artículo 2 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y el artículo 3 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Subdirección General de Relaciones Laborales, conforme a las competencias transferidas según el Real Decreto 4105/1982, de 29 de diciembre, resuelve:

Primero

Ordenar su inscripción en el Registro de la Comunitat Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con notificación a la Comisión Negociadora, y depósito del texto del convenio.

Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

Valencia, 14 de abril de 2014.– El subdirector general de Relaciones Laborales: Reyes Maximiliano Coronado Coronado.

Texto articulado del convenio de empresa de Levantina de Seguridad, SL

CAPÍTULO I Ámbito de aplicación

Artículo 1.º Ámbito personal y funcional

El presente convenio obliga a la dirección y a todos los trabajadores de la empresa Levantina de Seguridad, SL, en cualquiera de sus centros de trabajo.

Ámbito funcional. El presente convenio será de obligado cumplimiento en todas las actividades propias de la empresa, las cuales consisten en la prestación de servicios a terceros mediante vigilantes de seguridad en cualquiera de las categorías establecidas.

Ámbito personal. La normativa de este convenio será de obligada observancia para la empresa y trabajadores de todos los centros de trabajo de la empresa Levantina de Seguridad, SL.

Artículo 2.º Ámbito territorial

El presente convenio se circumscribe al ámbito territorial de cualquiera de los centros de trabajo de la empresa afectada por el presente convenio dentro del ámbito de la Comunidad Valenciana.

Artículo 3.º Ámbito temporal

La entrada en vigor del presente convenio se producirá el día 1 de enero de 2013, con independencia de la fecha de su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*, y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2017, quedando prorrogado íntegramente el presente convenio hasta su sustitución por otro de su mismo ámbito y eficiencia.

Cualquiera de las partes podrá solicitar a la otra, antes del plazo fijado en el párrafo anterior, la revisión del convenio, preavisoando al menos, con un mes de antelación a su vencimiento.

Mentre duren les negociacions d'un nou conveni, continuaran aplicant-se les condicions pactades en este conveni d'empresa.

CAPÍTOL II *Compensació, absorció, garantia ad personam i vinculació a la totalitat*

Article 4t. Absorció i compensació

Les condicions pactades en este conveni són compensables i absorbibles, estimades en el seu conjunt i còmput anual.

Article 5t. Garantia ad personam

Es respectaran, a títol individual o col·lectiu, les condicions econòmiques i d'una altra índole que siguen més beneficioses que les establecides i que els treballadors disfruten en el moment de firmar el present conveni, considerades en el seu conjunt i en còmput anual.

Article 6t. Vinculació a la totalitat

Les condicions pactades en el present conveni constitueixen un tot orgànic i indivisible, i a l'efecte de la seua aplicació es consideraran globalment.

Article 7m. Comissió paritària

Es constituirà una comissió paritaria del conveni formada per un representant de cada una de les parts firmants, que podrà estar acompañat dels assessors que estime oportú per a cada cas.

Les funcions de la dita comissió paritaria seran les següents:

1. Interpretació general del conveni.
2. Seguiment del compliment del conveni.
3. En els supòsits de conflicte col·lectiu relatiu a la interpretació o l'aplicació del conveni, hi haurà d'intervindre la comissió paritaria amb caràcter previ al plantejament formal del conflicte, tenint com a norma el V Acord de Solució Extrajudicial de Conflictes Col·lectius (DOCV 08.07.2010), i hi haurà la possibilitat d'acudir al Tribunal d'Arbitratge Laboral en l'àmbit dels procediments no judiciales (mediació i/o laude arbitral) o davant de l'òrgan judicial competent.
4. Totes les que la comissió mateixa crea oportunes.

La comissió es reunirà, amb un convocatòria prèvia de qualsevol dels components, per mitjà d'una comunicació fefaent (carta certificada, fax o un altre mitjà que l'acredite), almenys amb set dies d'antelació a la celebració de la reunió. La comunicació s'acompanyarà d'un escrit on es plantee, de manera clara i precisa, la qüestió objecte d'interpretació.

Perquè les reunions siguin vàlides, amb un convocatòria prèvia, hi haurà d'assistir un 50 % de membres per cada una de les representacions.

La comissió paritaria prendrà els acords per majoria simple de vots de cada una de les representacions.

El lloc de celebració, així com la data de reunió, es comunicaran oportunament a la part que es vulga convocar, i se n'hauran d'acordar prèviament els punts.

CAPÍTOL III *Organització i direcció del treball*

Article 8u. Principi inspirador

L'organització del treball és facultat de la direcció de l'empresa amb subjecció a les normes del present conveni i la legislació laboral vigent en cada moment.

Comprén les normes següents:

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

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

La fixació de normes de treball que garantisquen l'òptima realització i seguretat dels serveis propis de l'activitat i l'establiment del quadre de premis i sancions adequats al compliment o incompliment d'estes normes.

L'exigència d'atenció, prudència, pulcritud, vigilància en la roba, els efectes, les eines, les armes, els vehicles i la resta d'elements que

Mientras duren las negociaciones de un nuevo convenio seguirá siendo de aplicación las condiciones pactadas en este convenio de empresa.

CAPÍTULO II *Compensación, absorción, garantía ad personam y vinculación a la totalidad*

Artículo 4.º Absorción y compensación

Las condiciones pactadas en este convenio son compensables y absorbibles, estimadas en su conjunto y cómputo anual.

Artículo 5.º Garantía ad personam

Se respetarán a título individual o colectivo las condiciones económicas y de otra índole que fueran más beneficiosas a las establecidas y que los trabajadores vengan disfrutando a la firma del presente convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual.

Artículo 6.º Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas en el presente convenio constituyen un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación serán consideradas globalmente.

Artículo 7.º Comisión paritaria

Se constituye una comisión paritaria del convenio que estará formada por un representante de cada una de las partes firmantes, que podrán estar acompañados de los asesores que estimen oportuno para cada caso.

Las funciones de dicha comisión paritaria serán las siguientes:

1. Interpretación general del convenio.
2. Seguimiento del cumplimiento del mismo.
3. En los supuestos de conflicto colectivo relativo a la interpretación o aplicación del convenio deberá intervenir la comisión paritaria con carácter previo al planteamiento formal del conflicto, teniendo como norma el V Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Colectivos (DOCV 08.07.2010), y la posibilidad de acudir al Tribunal de Arbitraje Laboral en el ámbito de los procedimientos no judiciales (mediación y/o el laudo arbitral) o ante el órgano judicial competente.
4. Cuantas la propia comisión estime oportunas.

La comisión se reunirá, previa convocatoria de cualquiera de los componentes, mediante comunicación fehaciente (carta certificada, fax u otro medio acreditativo de la misma), al menos con siete días de antelación a la celebración de la reunión. A la comunicación se acompañará escrito donde se plantee de forma clara y precisa la cuestión objeto de interpretación.

Para que las reuniones sean válidas, previa convocatoria, tendrán que asistir a las mismas un número del 50 % de miembros por cada una de las representaciones.

La comisión paritaria tomará los acuerdos por mayoría simple de votos de cada una de las representaciones.

El lugar de celebración, así como la fecha de reunión se comunicará oportunamente a la parte que se quiera convocar, en cuyos extremos deberán ponerse de acuerdo previamente.

CAPÍTULO III *Organización y dirección del trabajo*

Artículo 8.º Principio inspirador

La organización del trabajo es facultad de la dirección de la empresa con sujeción a las normas del presente convenio y la legislación laboral vigente en cada momento.

Comprende las siguientes normas:

La determinación y exigencia de una actividad y un rendimiento a cada trabajador.

La adjudicación a cada trabajador del número de elementos o de la tarea necesaria correspondiente al rendimiento mínimo exigible.

La fijación de normas de trabajo que garanticen la óptima realización y seguridad de los servicios propios de la actividad estableciéndose el cuadro de premios y sanciones adecuados al cumplimiento o incumplimiento de tales normas.

La exigencia de atención, prudencia, pulcritud, vigilancia en ropas, enseres, útiles, armas, vehículos y demás elementos que componen el

componen l'equip personal, així com en les altres instal·lacions i béns anàlegs de l'empresa i els seus clients.

La mobilitat i la redistribució del personal de l'empresa, típiques de l'activitat, per mitjà de l'establiment de canvis de llocs de treball, desplaçaments i trasllats que exigeixen les necessitats de l'organització de la producció, d'acord amb les condicions pactades en este conveni.

La fixació d'una fórmula senzilla de càlcul de la retribució de manera que els treballadors puguen comprendre-la fàcilment, inclos en els casos en què s'aplique un sistema de remuneració amb incentius o primes.

La realització de les modificacions en els mètodes de treball, les distribucions de personal, el canvi de funcions, la qualificació professional, les retribucions (siguen o no amb incentius), la quantitat i la qualitat de treball, raonablement exigibles.

Les normes d'organització de treball es mantindran fins que no hi haja una resolució del conflicte, tant individual com col·lectiu, per part de l'autoritat competent.

CAPÍTOL IV *Prestació del treball*

Article 9é. Ingrés i contractació

Serà de lliure valoració per part de l'empresa l'elecció de les persones que seran contractades per a exercir-hi els seus serveis, sense perjudici que posteriorment s'acorden criteris distints d'elecció entre les empreses i la representació dels treballadors.

Article 10. Contractes eventuais

La duració dels contractes eventuais per circumstàncies de la producció o dels contractes eventuais d'obra o servei serà, durant la vigència del present conveni, del màxim que permeta la legislació, que actualment preveu un màxim de 36 mesos.

Article 11. Confidencialitat de la prestació laboral

Es fa especialment exigible als treballadors subjectes al present conveni que mantinguin, amb especial rigor i prudència, els secrets relatius a l'explotació de l'activitat de les empreses, atès el caràcter confidencial de la prestació dels serveis.

Article 12. Formació

Ateses les característiques especials que concorren en l'activitat de les empreses, i a fi de mantenir permanentment capacitats els seus treballadors per a un compliment de les obligacions del servei responsable i correcte, tot el personal operatiu estarà obligat a assistir als cursos, les pràctiques d'ensinistrament, l'entrenament i la resta d'activitats formatives de caràcter professional que estipula la legislació vigent, dins de la jornada laboral o per mitjà d'una negociació amb la representació per a un altre cas.

Article 13. Període de prova

Durant el període de prova el treballador tindrà els drets i les obligacions corresponents a la seua categoria professional i al lloc de treball que exercisa com si fóra de plantilla, excepte els derivats de la resolució laboral, que podrà produir-se a instàncies de qualsevol de les parts durant el seu transcurs.

El període de prova no podrà excedir els terminis següents:

- Personal directiu i titulat: 6 mesos
- Personal administratiu: 3 mesos
- Personal caps intermedis: 3 mesos
- Personal operatiu: 2 mesos

Article 14. Reconeixement mèdic

El personal de l'empresa estarà obligat a sometre's a l'inici de la prestació a un examen mèdic, així com totes les vegades que l'empresa, el Comité de Seguretat i Salut o, si no n'hi ha, els representants dels treballadors ho estimen oportú si circumstàncies especials i/o específiques així ho aconsellen.

S'entregarà a tots els treballadors una còpia del reconeixement mèdic a què es fa referència en el paràgraf anterior.

equipo personal, así como de las demás instalaciones y bienes análogos de la empresa y sus clientes.

La movilidad y redistribución del personal de la empresa, típicas de la actividad, mediante el establecimiento de los cambios de puestos de trabajo, desplazamientos y traslado que exijan las necesidades de la organización de la producción, de acuerdo con las condiciones pactadas en este convenio.

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

La realización de las modificaciones en los métodos de trabajo, distribuciones de personal, cambio de funciones, calificación profesional, retribuciones, sean con incentivos o sin él, cantidad y calidad de trabajo, razonablemente exigibles.

Las normas de organización de trabajo se mantendrán en tanto no exista resolución del conflicto, tanto individual como colectivo, por parte de la autoridad competente.

CAPÍTULO IV *Prestación del trabajo*

Artículo 9.º Ingreso y contratación

Será de libre valoración por parte de la empresa la elección de las personas que van a ser contratadas para desempeñar sus servicios en la misma, sin perjuicio de que posteriormente se acuerden distintos criterios de elección entre las empresas y la representación de los trabajadores.

Artículo 10. Contratos eventuales

La duración de los contratos eventuales por circunstancias de la producción o los contratos eventuales de obra o servicio será, durante la vigencia del presente convenio, del máximo que permita la legislación, actualmente contempla un máximo de 36 meses.

Artículo 11. Confidencialidad de la prestación laboral

Se hace especialmente exigible a los trabajadores sujetos al presente convenio que mantengan con especial rigor y prudencia los secretos relativos a la explotación de la actividad de las empresas dado el carácter confidencial de la prestación de los servicios.

Artículo 12. Formación

Dadas las características especiales que concurren en la actividad de las empresas, y con el fin de mantener permanentemente capacitados a sus trabajadores para el responsable y correcto cumplimiento de las obligaciones del servicio, todo el personal operativo vendrá obligado a asistir a los cursos, prácticas de adiestramiento, entrenamiento y demás actividades formativas de carácter profesional que estipula la legislación vigente, dentro de la jornada laboral o mediante negociación con la representación para otro caso.

Artículo 13. Período de prueba

Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

El período de prueba no podrá exceder de los siguientes plazos:

- Personal directivo y titulado: 6 meses
- Personal administrativo: 3 meses
- Personal mandos intermedios: 3 meses
- Personal operativo: 2 meses

Artículo 14. Reconocimiento médico

El personal de la empresa vendrá obligado a someterse a la iniciación de la prestación a examen médico, así como cuantas veces la empresa, el Comité de Seguridad y Salud o en su defecto los representantes de los trabajadores estimen oportuno si circunstancias especiales y/o específicas así lo aconsejan.

Se entregará a todos los trabajadores una copia del reconocimiento médico a que se hace referencia en el párrafo anterior.

Article 15. Lloc de treball

Ateses les circumstàncies especials en què es realitzen habitualment els serveis de seguretat i vigilància, la mobilitat del personal estarà determinada per les facultats de decisió de l'empresa, amb respecte sempre a la legalitat vigent, 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 estos efectos, se considerará como a localidad tanto el municipio donde habitualmente prestan sus servicios, o para el que haya sido contratado como las concentraciones urbanas o industriales que se agrupen alrededor del mismo y que formen con aquel una macroconcentración urbana o industrial encara que administrativamente siguen municipios distintos.

Els treballs realitzats dins de la zona definida com a localitat no donaran lloc a dietes per a cap dels treballadors de les empreses incloses en l'àmbit d'aplicació del present conveni col·lectiu.

Article 16. Desplaçaments

Quan un treballador haja de desplaçar-se per necessitat del servei fora de la localitat, entesa en els termes de l'article 15, tindrà dret a percebre dietes llevat que el dit desplaçament no tinga perjuís econòmics per al treballador.

Si el desplaçament es realitza en un vehicle particular del treballador, s'abonarà durant els anys 2013, 2014 i 2015 a raó de 0,25 euros/quilòmetre. En els anys 2016 i 2017 es pagaran 0,27 euros/quilòmetre.

L'import de les dietes acordades en este conveni serà:

2013	2014	
9,05	9,94	Quan el treballador haja de fer una menjada fora de la seu localitat.
17,43	18,28	Quan el treballador haja de fer dos menjades fora de la seu localitat.
15,61	16,52	Quant el treballador haja de pernoctar o desayunar-se.
32,66	33,54	Quan el treballador haja de pernoctar fora de la seu localitat i realizar dos menjades. Si el desplaçament és superior a set dies, l'import de la dieta completa serà de 26,50 euros a partir de l'octau dia.

Per als anys 2015 i successius, les dietes tindran un increment equivalent al de l'IPC real de l'any anterior.

Article 17. Jornada de treball

La jornada de treball serà de 1.782 hores de treball efectiu en còmput anual, amb els descansos que estableix l'Estatut dels Treballadors. La dita jornada anual es comptarà a raó de 162 hores mensuals de mitjana.

Article 18. Hores extraordinàries

Tindran la consideració d'hores extraordinàries les que, considerades en el seu conjunt diari, setmanal o anual, excedisquen la jornada pactada en el present conveni i d'acord amb el calendari establert.

Durant els anys 2013 i 2014 regiran els imports següents:

Valor hores extraordinàries 2013 – 2014

Categoría	Laborals	Festius
Personal administratiu		
Cap de 1a	10,45	13,18
Cap de 2a	9,84	12,35
Oficial de 1a	8,50	10,59
Oficial de 2a	8,15	9,30
Auxiliar	7,52	9,30
Telefonista	6,50	7,98
Aspirant administratiu	5,52	6,67
Personal mec. instal·lador		
Instal·lador de 1a	8,82	11,46
Instal·lador de 2a	7,34	9,65

Artículo 15. Lugar de trabajo

Dadas las especiales circunstancias en que se realizan habitualmente los servicios de seguridad y vigilancia, la movilidad del personal vendrá determinada por las facultades de decisión de la empresa, con respecto siempre a la legalidad vigente, que procederá a la distribución de su personal entre sus diversos lugares de trabajo, de la manera más racional y adecuada a los fines productivos, dentro de una misma localidad.

A estos efectos se entenderá por localidad tanto el municipio donde habitualmente presta sus servicios o para el que haya sido contratado como las concentraciones urbanas o industriales que se agrupen alrededor del mismo y que formen con aquel una macroconcentración urbana o industrial, aunque administrativamente sean municipios distintos.

Los trabajos realizados dentro de la zona definida como localidad no darán lugar a dietas para ninguno de los trabajadores de las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo.

Artículo 16. Desplazamientos

Cuando un trabajador tenga que desplazarse por necesidad del servicio fuera de la localidad, entendida en los términos del artículo 15, tendrá derecho a percibir dietas salvo que dicho desplazamiento no tenga perjuicios económicos para el trabajador.

Si el desplazamiento se realiza en un vehículo particular del trabajador, se abonará durante los años 2013, 2014 y 2015 a razón de 0,25 euros/kilómetro. En los años 2016 y 2017 se pagarán 0,27 euros/kilómetro.

El importe de las dietas acordadas en este convenio será:

2013	2014	
9,05	9,94	Cuando el trabajador tenga que hacer una comida fuera de su localidad.
17,43	18,28	Cuando el trabajador tenga que hacer dos comidas fuera de su localidad.
15,61	16,52	Cuanto el trabajador tenga que pernoctar o desayunar
32,66	33,54	Cuando el trabajador tenga que pernoctar fuera de su localidad y realizar dos comidas. Si el desplazamiento fuera superior a siete días el importe de la dieta completa será de 26,50 euros a partir del octavo día

Para el año 2015 y sucesivos las dietas se tendrán un incremento equivalente al del IPC real del año anterior.

Artículo 17. Jornada de trabajo

La jornada de trabajo será de 1.782 horas de trabajo efectivo en cómputo anual, con los descansos que establece el Estatuto de los trabajadores. Dicha jornada anual se computará a razón de 162 horas mensuales de promedio.

Artículo 18. Horas extraordinarias

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas que consideradas en su conjunto diario, semanal o anual excedan de la jornada pactada en el presente convenio y de acuerdo con el calendario establecido.

Durante los años 2013 y 2014 regirán los siguientes importes:

Valor horas extraordinarias 2013 – 2014

Categoría	Laborales	Festivos
Personal administrativo		
Jefe de 1. ^o	10,45	13,18
Jefe de 2. ^o	9,84	12,35
Oficial de 1. ^o	8,50	10,59
Oficial de 2. ^o	8,15	9,30
Auxiliar	7,52	9,30
Telefonista	6,50	7,98
Aspirante administrativo	5,52	6,67
Personal mec. instalador		
Instalador 1. ^o	8,82	11,46
Instalador 2. ^o	7,34	9,65

Aprendent	4,67	6,98
<i>Comercials</i>		
Comercial	7,96	10,16
Executiu de vendes	8,96	11,51
Cap de vendes	9,59	11,71
<i>Caps intermedis</i>		
Cap vigilància de servis	7,95	10,96
Inspector	8,10	10,14
Encarregat general	7,95	10,96
<i>Personal operatiu</i>		
Vig. seg. cond. blind.	8,67	9,96
Vig. seg. transport	8,04	9,85
Vig. seg. explosius de 1a	8,89	9,79
Vig. seg. explosius de 2a	8,54	9,67
Vig. seg. explosius de 3a	6,56	8,54
Vig. seg. amb arma de 1a	7,85	10,27
Vig. seg. amb arma de 2a	7,34	8,66
Vig. seg. amb arma de 3a	6,38	7,70
Vig. seg. sense arma de 1a	7,85/6,98 (*)	9,38
Vig. seg. sense arma de 2a	6,47	7,79
Vig. seg. sense arma de 3a	5,51	6,83
Op. central rec. d'alarms	5,33	5,33
<i>Personal auxiliar</i>		
Auxiliar de servis	5,33	6,30
Conductor	4,54	5,06
Ordenança	4,54	5,06
Magatzemer	4,54	5,06
Grum	4,54	5,06
Netejador	4,54	5,06

(*) Las horas realizadas sense arma pels vigilants de seguretat seran de 7,85 euros per a aquells que tinguen reconeguda la categoria de vigilant de seguretat abans del 31 de desembre de 1996, i de 6,98 per als que no tinguen reconeguda esta categoria en 1997.

El valor assignat a les denominades hores festives en la taula serà aplicable a les hores extraordinàries que es realitzen en els dies de descans del treballador.

En els anys següents de vigència del present conveni (2015, 2016 i 2017) estos imports s'incrementaran en el mateix percentatge que experimente l'IPC en els anys mencionats.

No obstant això, l'empresa podrà optar per compensar les hores extraordinàries per temps equivalents de descans durant el transcurs del mateix any.

Article 19. Descans setmanal

Els treballadors tindran dret a unes vacacions anuals retribuïdes de 30 dies naturals.

S'establirà un torn rotatori de vacacions per acord entre l'empresa i els treballadors. El quadre de vacacions haurà d'establir-se almenys amb dos mesos d'antelació al gaudi d'estes.

El gaudi de les vacacions es realitzarà en dos períodes de 15 dies naturals.

Quan el treballador cesse en l'empresa tindrà dret a la percepció de la part proporcional que li corresponga de les vacacions meritades en cas de no haver-les disfrutat.

Article 21. Llicències

Els treballadors regits per este convenio tindran dret al gaudi de llicències retribuïdes en els casos i amb la duració que s'indiquen a continuació en dies naturals:

a) Matrimoni del treballador: 17 dies; a més, el treballador podrà disfrutar continuadament la llicència de matrimoni i la vacació anual

Aprendiz	4,67	6,98
<i>Comerciales</i>		
Comercial	7,96	10,16
Ejecutivo de ventas	8,96	11,51
Jefe de ventas	9,59	11,71
<i>Mandos intermedios</i>		
Jefe vigilancia de servicios	7,95	10,96
Inspector	8,10	10,14
Encargado general	7,95	10,96
<i>Personal operativo</i>		
Vig. seg. cond. blind.	8,67	9,96
Vig. seg. transporte	8,04	9,85
Vig. seg. explosivos 1.º	8,89	9,79
Vig. seg. explosivos 2.º	8,54	9,67
Vig. seg. explosivos 3.º	6,56	8,54
Vig. seg. con arma 1.º	7,85	10,27
Vig. seg. con arma 2.º	7,34	8,66
Vig. seg. con arma 3.º	6,38	7,70
Vig. seg. sin arma 1.º	7,85/6,98 (*)	9,38
Vig. seg. sin arma 2.º	6,47	7,79
Vig. seg. sin arma 3.º	5,51	6,83
Op. central rec. de alarmas	5,33	5,33
<i>Personal auxiliar</i>		
Auxiliar de servicios	5,33	6,30
Conductor	4,54	5,06
Ordenanza	4,54	5,06
Almacenero	4,54	5,06
Botones	4,54	5,06
Limiador	4,54	5,06

(*) Las horas realizadas sin arma por los vigilantes de seguridad serán de 7,85 euros para aquellos que tuvieran reconocida la categoría de vigilante de seguridad antes del 31 de diciembre de 1996 y de 6,98 para los que no tuvieran reconocida tal categoría en 1997.

El valor asignado a las denominadas en la tabla «horas festivas» será aplicable a las horas extraordinarias que se realicen en los días de descanso del trabajador.

En los años siguientes de vigencia del presente convenio (2015, 2016 y 2017) estos importes se incrementarán en el mismo porcentaje que experimente el IPC en los mencionados años.

No obstante, la empresa podrá optar por compensar las horas extraordinarias por tiempos equivalentes de descanso durante el transcurso del mismo año.

Artículo 19. Descanso semanal

El trabajador tendrá derecho a un descanso semanal mínimo, acumulable por periodos de hasta 14 días, de un día y medio ininterrumpido, y que en el caso de menores de 18 años, el descanso semanal será como mínimo de dos días ininterrumpidos.

Artículo 20. Vacaciones

Los trabajadores tendrán derecho a unas vacaciones anuales retribuidas de 30 días naturales.

Se establecerá un turno rotatorio de vacaciones por acuerdo entre la empresa y los trabajadores. El cuadro de vacaciones deberá establecerse al menos con dos meses de anterioridad al disfrute de las vacaciones.

El disfrute de las vacaciones se realizará en dos períodos de 15 días naturales.

Cuando el trabajador cese en la empresa tendrá derecho al percibo de la parte proporcional que le corresponda de las vacaciones devengadas en el caso de no haberlas disfrutado.

Artículo 21. Licencias

Los trabajadores regidos por este convenio tendrán derecho al disfrute de licencias retribuidas en los casos y con la duración que a continuación se indican en días naturales:

a) Matrimonio del trabajador, 17 días, además el trabajador podrá disfrutar continuadamente la licencia de matrimonio y la vacación

sempre que ho sol·licite a l'empresa amb una antelació mínima de dos mesos.

b) Durant dos dies, que podran ampliar-se fins a quatre com a màxim quan el treballador necessite realitzar un desplaçament a este efecte fora de la província, en els casos de part de l'esposa; de malaltia greu o defunció del cònjuge, fill, pare, mare, néts, avis o germans d'un o altre cònjuge, així com dels tràmits per a l'adopció.

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

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

e) Pel temps establert per a disfrutar dels drets educatius generals i de la formació professional en els supòsits i en la manera regulats per l'Estatut dels Treballadors.

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

g) Per bateig d'un fill o nét tindrà dret a un dia per a assistir al bateig.

h) Un dia de permís per primera comunió d'un fill o nét.

i) Per cita d'un metge especialista de l'INSALUD, o organisme oficial de salut equivalent de les comunitats autònombes, tres hores de permís com a màxim.

j) Permís retribuït d'un dia per assumptes propis. Entrarà en vigor l'1 de gener de l'any 2013 i estarà subjecte a les condicions següents:

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 al Dilluns de Pasqua, ambdós inclosos, ni durant el període vacacional dels mesos de juliol i agost, excepte autorització de l'empresa.

No podrà ser exercit este dret en el mateix dia de manera simultània per més del 5 % de la plantilla del centre de treball a què pertanga el treballador.

k) Pel temps indispensable per a la realització d'exàmens prenatais i tècniques de preparació al part que han de fer-se dins de la jornada de treball.

Els drets que corresponguen als permisos dels treballadors l'estat civil dels quals és el matrimoni legal, s'estendran a les parelles que convisquen en comú, excepte el que preveu l'apartat a, i la convivència es justificarà per mitjà d'un certificat d'empadronament o un altre document equivalent.

Article 22. Excedències

Seran de dos classes: voluntàries i especials.

L'excedència voluntària és la que podrà concedir l'empresa per a l'atenció de motius particulars del treballador. Per a la concessió d'esta excedència serà indispensable tindre una antiguitat almenys d'un any en l'empresa. L'excedència podrà concedir-se per un mínim de sis mesos i un màxim de cinc anys. El temps d'excedència no comptarà a cap efecte.

El treballador excedent que sol·licite el seu reingrés en l'empresa haurà de fer-ho per escrit i almenys amb un mes d'antelació a la data del dit ingrés.

L'ingrés estarà condicionat a l'existència d'una vacant de la seua categoria. Si hi ha una altra vacant que no és de la seua categoria i que puga ocupar, ho farà amb el salari de la categoria ocupada i fins que hi haja una vacant en la categoria que tenia quan va eixir d'excedència.

Seran excedències especials les següents:

a) Nomenament per a càrrec públic i per la duració d'este.

b) Prestació de servei militar obligatori o règim equivalent.

c) En cas de pèrdua, sostracció o retirada de la llicència, la guia, l'arma o el títol i fins que els torne a obtindre.

d) La retirada temporal del permís de conduir si és conductor.

La reincorporació dels excedents especials als seus llocs de treball haurà de produir-se en el termini de 30 dies des del moment que desapareguen les causes que van motivar l'excedència, excepte en els casos del servei militar, que serà de dos mesos, i en els supòsits c i d, en què la incorporació haurà de produir-se en el termini de dos dies.

anual, siempre que lo solicite a la empresa con una antelación mínima de dos meses.

b) Durante dos días, que podrán ampliarse hasta cuatro máximo cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto fuera de la provincia, en los casos de alumbramiento de esposa o de enfermedad grave o fallecimiento de cónyuge, hijo, padre, madre, nietos, abuelos o hermanos de uno u otro cónyuge, así como los trámites para la adopción.

c) Durante un mínimo de dos días para traslado de su domicilio.

d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal de acuerdo con la legislación que al efecto hubiere, incluyéndose en este tiempo el que corresponda al invertido en denuncias derivadas del cumplimiento del servicio.

e) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional, en los supuestos y en la forma regulados por el Estatuto de los Trabajadores.

f) Por el matrimonio de padres, hijos, hermanos, nietos de uno u otro cónyuge, y previa justificación tendrán derecho a un día de licencias para asistir a la boda, ampliable a tres días por desplazamiento.

g) Por bautizo de un hijo o nieto tendrá derecho a un día para asistir al bautizo.

h) Un día de permiso por primera comunión de un hijo o nieto.

i) Por cita de médico especialista del INSALUD u organismo oficial de salud equivalente de las comunidades autónomas, tres horas de permiso como máximo.

j) Permiso retribuido de un día por asuntos propios. Entrará en vigor el 1 de enero del año 2013 y estará sujeto a las siguientes condiciones:

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

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

k) Por tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, que deben realizarse dentro de la jornada de trabajo.

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

Artículo 22. Excedencias

Serán de dos clases: voluntarias y especiales.

La excedencia voluntaria es la que podrá concederse por la empresa para la atención de motivos particulares del trabajador. Para la concesión de esta excedencia será indispensable el haber alcanzado en la empresa una antigüedad al menos de un año. La excedencia podrá concederse por un mínimo de seis meses y un máximo de cinco años. El tiempo de excedencia no computará a ningún efecto.

El trabajador excedente que solicite su reingreso en la empresa deberá hacerlo por escrito y al menos con un mes de antelación a la fecha de dicho ingreso.

El ingreso estará condicionado a que exista una vacante de su categoría. De existir otra vacante que no fuera de su categoría y pudiera ocupar lo hará con el salario de la ocupada y hasta que se produzca vacante en la categoría que tenía cuando salió de excedencia.

Serán excedencias especiales las siguientes:

a) Nombramiento para cargo público y por la duración del mismo.

b) Prestación de servicio militar obligatorio o régimen equivalente.

c) En el caso de pérdida, sustracción o retirada de la licencia, guía, arma, título y hasta la obtención del mismo.

d) La retirada temporal del permiso de conducir si es conductor.

La reincorporación de los excedentes especiales a sus puestos de trabajo deberá producirse en el plazo de 30 días desde el momento en que desaparezcan las causas que motivaron la excedencia, salvo los casos del servicio militar, que será de dos meses, y en los supuestos c y d, en los que la incorporación deberá producirse en el plazo de dos días.

Article 23. Seguretat i salut

S'observaran rigorosament les normes sobre esta matèria segons el que estableix la Llei 3/1995 i les disposicions concordants.

L'empresa haurà de proporcionar als delegats de prevenció un curs de formació suficient relacionat amb el desenvolupament de les seues funcions en esta matèria de 30 hores de duració.

Article 24. Extinció del contracte de treball

Els treballadors que decidisquen unilateralment posar fi a la relació laboral hauran d'avissar la direcció de l'empresa amb una antelació mínima de 15 dies hàbils. L'incompliment d'este preavís comportarà la pèrdua del salari corresponent a la part proporcional del període.

CAPÍTOL V *Faltas i sancions*

Article 25. Faltas

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

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

Article 26. Són faltes lleus

1. Fins a quatre faltes de puntualitat amb un retard superior a cinc minuts i inferior a 15 dins del període d'un mes.

2. Abandonar el lloc de treball sense causa justificada o el servei durant un temps breu dins de la jornada. Si es causen, com a conseqüència d'este abandó, algun perjudici de consideració a l'empresa, als companys de treball, als clients o al seu personal, o un accident, la falta podrà revestir la consideració de greu o molt greu.

3. No notificar amb caràcter previ l'absència al treball i no justificar durant les 24 hores següents, llevat que es prove la impossibilitat d'haver-ho fet, la raó que la va motivar.

4. Els descuits i les distraccions en la realització del treball o en la cura i la conservació de les màquines, les eines, les armes, les ferramentes o les instal·lacions pròpies dels clients. Quan l'incompliment d'això origine conseqüències de gravetat en la realització del servei, la falta podrà reputar-se greu o molt greu.

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

6. Les faltes de respecte i consideració de caràcter lleu als subordinats, als companys, als caps, al personal i al públic, així com discutir amb ells dins de la jornada de treball i dirigir-los paraules malsanants i indecoroses.

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

8. No comunicar a l'empresa els canvis de residència i domicili i la resta de circumstàncies que afecten la seu activitat laboral.

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

10. Excedir-se en les seues atribucions o entremetre's en els serveis peculiares d'un altre treballador quan el cas no constitueixca falta greu.

Article 27. Són faltes greus

1. Cometre tres faltes lleus en el període d'un trimestre, excepte en la puntualitat, encara que siguen de naturalesa distinta, sempre que hi haja hagut una sanció comunicada per escrit.

2. Més de quatre faltes de puntualitat superiors als 10 minuts en l'assistència al treball en el període d'un mes, o fins a quatre faltes superiors a 15 minuts cada una.

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 causa algun perjudici greu a l'empresa.

4. La desobediència greu als superiors en matèria de treball i la réplica desrespectuosa als companys, al cap o al públic. Si implica una vulneració manifesta de la disciplina o se'n deriva algun perjudici notori per a l'empresa, els companys de treball o el públic, es reputarà molt greu.

5. La suplantació de la personalitat d'un company en el fitxatge o la firma; se sancionarà tant la persona que fitxa com este últim.

Artículo 23. Seguridad y salud

Se observarán rigurosamente las normas sobre esta materia según lo establecido en la Ley 3/1995, y disposiciones concordantes.

La empresa deberá proporcionar a los delegados de prevención un curso de formación suficiente, relacionado con el desarrollo de sus funciones en esta materia, de 30 horas de duración.

Artículo 24. Extinción del contrato de trabajo

Los trabajadores que decidan unilateralmente poner fin a la relación laboral deberán preavisar a la dirección de la empresa con una antelación mínima de 15 días hábiles. El incumplimiento de este preaviso llevará consigo la pérdida del salario correspondiente a la parte proporcional del periodo.

CAPÍTULO V *Faltas y sanciones*

Artículo 25. Faltas

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

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

Artículo 26. Son faltas leves

1. Hasta cuatro faltas de puntualidad, con retraso superior a cinco minutos e inferior a 15, dentro del período de un mes.

2. Abandonar el puesto de trabajo sin causa justificada o el servicio breve tiempo durante la jornada. Si se causare como consecuencia del mismo abandono perjuicio de consideración a la empresa, compañeros de trabajo, clientes o personal del mismo, o fuera causa de accidente, la falta podrá revestir la consideración de grave o muy grave.

3. No notificar, con carácter previo, la ausencia al trabajo y no justificar, dentro de las 24 horas siguientes, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho la razón que la motivó.

4. Los descuidos y distracciones en la realización del trabajo o en el cuidado y conservación de las máquinas, útiles, armas, herramientas, instalaciones propias de los clientes. Cuando el incumplimiento de lo anterior origine consecuencias de gravedad en la realización del servicio, la falta podrá reputarse de grave o muy grave.

5. La inobservancia de las órdenes de servicio, así como la desobediencia a los mandos, todo ello en materia leve.

6. Las faltas de respeto y consideración de carácter leve a los subordinados, compañeros, mandos, personal y público, así como la discusión con los mismos dentro de la jornada de trabajo y usar palabras malsanas e indecorosas con los mismos.

7. La falta de aseo y limpieza personal y de los uniformes, equipos, armas, etc., de manera ocasional.

8. No comunicar a la empresa los cambios de residencia y domicilio y demás circunstancias que afecten a su actividad laboral.

9. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

10. Excederse en sus atribuciones o entrometerse en los servicios peculiares de otro trabajador, cuando el caso no constituya falta grave.

Artículo 27. Son faltas graves

1. El cometer tres faltas leves en el período de un trimestre, excepto en la puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que hubiera mediado sanción comunicada por escrito.

2. Más de cuatro faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en el período de un mes superior a los 10 minutos o hasta cuatro faltas superiores a 15 minutos cada una de ellas.

3. La falta de asistencia al trabajo de un día en el período de un mes, sin causa justificada. Será muy grave si de resultas de la ausencia se causare grave perjuicio a la empresa.

4. La desobediencia grave a los superiores en materia de trabajo y la réplica despectiva a los compañeros, mando o público. Si implica quebranto manifiesto a la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, compañeros de trabajo o público, se reputará muy grave.

5. La suplantación de la personalidad de un compañero al fichar o firmar, sancionándose tanto al que ficha como a este último.

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

7. La simulació de malaltia o accident i no entregar el comunicat de baixa oficial durant les 48 hores següents a l'emissió, llevat que es prove la impossibilitat de fer-ho.

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

9. L'ús sense estar de servici de les insígnies del càrrec o ostentar-lo de manera innecessària.

10. Fer desaparéixer uniformes i segells, tant de l'empresa com dels seus clients, així com causar accidents per dol, negligència o imprudència inexcusable.

11. Portar els registres, la documentació, els quaderns o qualsevol classe d'anotacions oficials i escrits que reglamentàriament han de tindre sense les formalitats degudes i de manera que es cometan faltes que, per la seua gravetat o transcendència, mereguen un correctiu especial. I si tenen especial rellevància, tindran la consideració de molt greus.

12. La negativa a la utilització o la falta d'ús de qualsevol dels equips de protecció individual que l'empresa pose a disposició del treballador.

Article 28. Són faltes molt greus

1. La reincidència en la comisió d'una falta greu en el període de sis mesos, encara que siga de distinta naturalesa, sempre que hi haja hagut alguna sanció.

2. Més de 12 faltes no justificades de puntualitat comeses en el període de sis mesos, o 30 en un any, encara que hagen sigut 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 12 en el període d'un any, sempre que hagen sigut sancionades independentment.

4. La falsedat, la desleialtat, el frau, l'abús de confiança i el furt o el robatori, tant a companys de treball com a l'empresa o a tercers relacionats amb el servici, durant l'exercici de les seues tasques o fora d'estes.

5. Realitzar treballs per compte propi o d'altri estant en situació d'incapacitat laboral transitòria, així com realitzar manipulacions o falsedats per a prolongar eixa situació.

6. La falta de neteja i higiene continuada i habitual de tal índole que produïsca queixes justificades de caps, companys de treball o tercers.

7. L'embriaguesa provada o l'ús de drogues quan es porte l'uniforme.

8. La violació del secret de correspondència o de documentació de l'empresa o de les persones en els locals i les instal·lacions de les quals es realitza la prestació dels serveis, i no guardar la deguda discreció o el natural sigil dels assumptes i serveis dels quals, per la missió de la seua comesa, hagen d'assabentar-se.

9. Els maltractaments de paraula o d'obra, o la falta greu de respecte i consideració a les persones dels seus superiors, companys, personal a càrrec seu o qualsevol altra persona que es trobe en els locals o instal·lacions en els quals realitza la seua activitat, si n'hi ha.

10. La participació directa o indirecta en la comisió d'un delicte o falta qualificats com a tals en les lleis penals i que comporten la retirada del títol o la llicència d'armes per als vigilants de seguretat.

11. L'abandó del treball en llocs de responsabilitat una vegada s'hi ha pres possessió i la inhibició o la passivitat en el seu exercici, especialment el fet de dormir durant la prestació del servici.

12. La disminució voluntària i continuada del rendiment.

13. Originar baralles i discussions amb els companys de treball o amb les persones o els empleats a qui presten els seus serveis.

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

15. L'abús d'autoritat.

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

17. Entregar-se a jocs o distraccions greus durant la jornada de treball.

6. La voluntaria disminución de la actividad habitual y la negligencia y desidia en el trabajo que afecta a la buena marcha del servicio.

7. La simulación de enfermedad o accidente y no entregar el parte de baja oficial dentro de las 48 horas siguientes a la emisión del mismo, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

8. El empleo de tiempo, uniformes, materiales, útiles, armas o máquinas en cuestiones ajenas al trabajo o en beneficio propio.

9. El uso, sin estar de servicio, de las insignias del cargo o la ostentación innecesaria del mismo.

10. El hacer desaparecer uniformes y sellos, tanto de la empresa como de clientes de la misma, así como causar accidentes por dolo, negligencia o imprudencia inexcusable.

11. Llevar los registros, documentación, cuadernos o cualquier clase de anotaciones oficiales y escritos que reglamentariamente deben tener, sin las formalidades debidas y cometiendo faltas que por su gravedad o trascendencia merezcan especial correctivo. Y, si tuviera especial relevancia, tendrán la consideración de muy grave.

12. La negativa a la utilización o falta de uso de cualquiera de los equipos de protección individual que la empresa ponga a disposición del trabajador.

Artículo 28. Son faltas muy graves

1. La reincidencia en comisión de falta grave en el período de seis meses, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que hubiere mediado sanción.

2. Más de 12 faltas no justificadas de puntualidad cometidas en el período de seis meses o 30 en un año, aunque hayan sido sancionadas independientemente.

3. Tres o más faltas injustificadas al trabajo en el periodo de un mes; más de seis en el periodo de cuatro meses o más de 12 en el periodo de un año, siempre que hayan sido sancionadas independientemente.

4. La falsedad, deslealtad, el fraude, el abuso de confianza y el hurto o robo, tanto a compañeros de trabajo como a la empresa o a terceros relacionados con el servicio durante el desempeño de sus tareas o fuera de las mismas.

5. El realizar trabajos por cuenta propia o ajena estando en situación de incapacidad laboral transitoria, así como realizar manipulaciones o falsedades para prolongar aquella situación.

6. La continua y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de mandos, compañeros de trabajo o terceros.

7. La embriaguez probada o uso de drogas vistiendo el uniforme.

8. La violación del secreto de correspondencia o de documentación de la empresa o de las personas en cuyos locales e instalaciones se realice la prestación de los servicios y no guardar la debida discreción o el natural sigilo de los asuntos y servicios en que por la misión de su cometido hayan de ser enterados.

9. Los malos tratos de palabra o de obra, o la falta grave de respeto y consideración a las personas de sus superiores, compañeros, personal a su cargo o cualquier otra persona que se hallase en los locales o instalaciones en los cuales realizará su actividad si los hubiere.

10. La participación directa o indirecta en la comisión de un delito o falta calificados como tales en las leyes penales y la retirada del título o la licencia de armas para los vigilantes de seguridad.

11. El abandono del trabajo en puestos de responsabilidad una vez tomado posesión de los mismos y la inhibición o pasividad en la prestación del mismo haciendo especial mención a dormir durante la prestación del servicio.

12. La disminución voluntaria y continuada del rendimiento.

13. Originar riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo o con las personas o los empleados para las que presten sus servicios.

14. La comisión de actos immorals en el lugar de trabajo o en los locales de la empresa dentro de la jornada laboral.

15. El abuso de autoridad.

16. La competencia ilícita por dedicarse dentro o fuera de la jornada laboral a desarrollar por cuenta propia idéntica actividad que la empresa o dedicarse a ocupaciones particulares que estén en abierta pugna con el servicio.

17. Entregarse a juegos o distracciones graves durante la jornada de trabajo.

18. Exigir o demanar pels seus serveis remuneracions o premis a tercers, siga quina siga la forma o el pretext que s'empre per a la donació.

19. La imprudència en acte de servici si implica risc d'accidents per a si mateix o per a companys o personal i públic, o perill d'avaries per a les instal·lacions.

20. L'incompliment de les normes sobre prevenció de riscos laborals quan causen algun accident laboral greu o produïsquen danys a l'empresa.

21. No acreditar documentalment les situacions de malaltia durant el termini de cinc dies des que es va produir la contingència, i això amb independència que hi haja hagut alguna notificació verbal.

22. L'abandó, sense causa justificada, del treball.

23. Fer desaparéixer, inutilitzar o causar desperfectes en armes, màquines, instal·lacions, edificis, efectes, documents, etc., tant de l'empresa com dels seus clients, així com causar accidents per dol, negligència o imprudència inexcusable.

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

Article 29. Sancions

1. Per falta lleu:

- a) Amonestació verbal.
- b) Amonestació escrita.

2. Per falta greu:

- a) Amonestació pública.
 - b) Suspensió de sou i faena durant 15 dies.
 - c) Inabilitació per a l'ascens durant un any.
3. Per falta molt greu:
- a) Suspensió de sou i faena de 16 dies a dos mesos.
 - b) Inabilitació per a l'ascens durant tres anys.
 - c) Acomiadament.

Per a procedir a la imposició de les sancions anteriors, caldrà ajustar-se al que disposa la legislació vigent.

Article 30. Prescripció

La facultat de les empreses d'imposar sancions haurà d'exercir-se sempre mitjançant un escrit, excepte en el cas d'amonestació verbal. El sancionat o, en el seu lloc, dos testimonis si es nega a fer-ho, haurà d'acusar la recepció d'este escrit i firmar-lo. La facultat esmentada prescriurà en les faltes lleus als 10 dies; en les greus, als 20 dies, i en les molt greus, als 60 dies, a partir de la data en què l'empresa va tindre coneixement de la comissió, i en tot cas als sis mesos d'haver-se comès.

CAPÍTOL VI *Classificació*

Article 31. Classificació

Esta classificació del personal és merament enunciativa i no suposa l'obligació de tindre cobertes totes les places i categories previstes si les necessitats del servici no ho requerixen.

No són, així mateix, exhaustes les distintes comeses assignades a cada categoria o especialitat, perquè qualsevol treballador inclòs en l'àmbit funcional d'este conveni col·lectiu està obligat a efectuar tots els treballs i les operacions que li ordenen els seus superiors dins de les comeses generals de la seua competència i sense detriment de la seua dignitat professional.

El personal es classificarà per raó de les seues funcions en els grups que s'indiquen a continuació:

- I. Personal directiu:
Director general tècnic
Director comercial
Director de personal
Director de seguretat
Cap de relacions laborals
Cap de seguretat
Titulat mitjà
Consultor de seguretat

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

19. La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidentes para sí o para compañeros o personal y público, o peligro de averías para las instalaciones.

20. El incumplimiento de las normas sobre prevención de riesgos laborales, cuando sean causantes de accidente laboral grave o produzcan daños a la empresa.

21. No acreditación documental de las situaciones de enfermedad dentro del plazo de cinco días desde que se produjo la contingencia y ello con independencia de que haya existido notificación verbal.

22. El abandono, sin causa justificada, del trabajo.

23. El hacer desaparecer, inutilizar, causar desperfectos en armas, máquinas, instalaciones, edificios, enseres, documentos, etc., tanto de la empresa como de clientes de la misma, así como causar accidentes por dolo negligencia o imprudencia inexcusable.

24. Iniciar o continuar cualquier discusión, rivalidad, pretendida superioridad, exigencias en el modo de prestarse los servicios, etc., con funcionarios de la Policía.

Artículo 29. Sanciones

1. Por falta leve:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación escrita.

2. Por la falta grave:

- a) Amonestación pública.
 - b) Suspensión de empleo y sueldo de uno a 15 días.
 - c) Inhabilitación para el ascenso durante un año.
3. Por falta muy grave:
- a) Suspensión de empleo y sueldo de 16 días a dos meses.
 - b) Inhabilitación para el ascenso durante tres años.
 - c) Despido.

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

Artículo 30. Prescripción

La facultad de las empresas para imponer sanciones, que deberá ejercitarse siempre por escrito salvo amonestación verbal, del que deberá acusar recibo y firmar el sancionado, o en su lugar, dos testigos, caso de negarse a ello, prescribirá en las faltas leves a los 10 días; en las graves a los 20 días y en las muy graves a los 60 días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPÍTULO VI *Clasificación*

Artículo 31. Clasificación

Esta clasificación del personal es meramente enunciativa y no supone la obligación de tener cubiertas todas las plazas y categorías previstas si las necesidades del servicio no lo requieren.

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

El personal se clasificará por razón de sus funciones, en los grupos que a continuación se indican:

- I. Personal directivo:
Director general técnico
Director comercial
Director de personal
Director de seguridad
Jefes de relaciones laborales
Jefe de seguridad
Titulado medio
Consultor de seguridad

II. Personal administratiu:

Cap de 1a
Cap de 2a
Oficial de 1a
Oficial de 2a
Auxiliar
Telefonista
Aspirant administratiu

III. Personal mecànic instal·lador:

Instal·lador de 1a
Instal·lador de 2a
Aprenent

IV. Comercials:

Comercial
Executiu de vendes
Cap de vendes

V. Caps intermedis:

Cap vigilància de serveis
Inspector
Encarregat general

VI. Personal operatiu:

Vig. seg. cond. blind.
Vig. seg. transport
Vig. seg. explosius de 1a
Vig. seg. explosius de 2a
Vig. seg. explosius de 3a
Vig. seg. amb arma de 1a
Vig. seg. amb arma de 2a
Vig. seg. amb arma de 3a
Vig. seg. sense arma de 1a
Vig. seg. sensearma de 2a
Vig. seg. sensearma de 3a
Operador central receptora d'alarmes

VII. Personal auxiliar:

Auxiliar de serveis
Conductor
Ordenança
Magatzemer
Grum
Netejador

Article 32. Funcions

Personal directiu:

És aquell que assumix les seues respectives àrees amb la responsabilitat corresponent i sota les instruccions del representant legal de l'empresa.

Personal administratiu:

Cap de 1a. És l'empleat al càrrec del qual està l'àrea d'administració de l'empresa.

Cap de 2a. És l'empleat al càrrec del qual està l'àrea d'administració de l'empresa i que depén del cap de 1a, si n'hi ha.

Oficial administratiu de 1a. És l'empleat encarregat d'una unitat o secció administrativa que depén del cap administratiu o de la persona designada per l'empresa i que realitza labors comptables i administratives amb coneixement generals.

Oficial administratiu de 2a. És l'empleat que, amb la deguda responsabilitat i sota les instruccions del supervisor o persona designada per l'empresa, realitza labors comptables i administratives de l'empresa amb coneixement generals.

Auxiliar. És l'empleat que realitza labors administratives simples.

Telefonista. És l'empleat que té com principal funció estar a l'atenció i al servei de la centraleta telefònica i que pot realitzar, al seu torn, labors administratives.

Aspirant. És l'empleat en formació administrativa que realitza funcions sota la supervisió de la persona designada per l'empresa.

II. Personal administrativo:

Jefe de 1.^a
Jefe de 2.^a
Oficial 1.^a
Oficial 2.^a
Auxiliar
Telefonista
Aspirante administrativo

III. Personal mecànic instalador:

Instalador 1.^a
Instalador 2.^a
Aprendiz

IV. Comerciales:

Comerciales
Ejecutivos de ventas
Jefe de ventas

V. Mandos intermedios:

Jefe vigilancia de servicios
Inspector
Encargado general

VI. Personal operativo:

Vig. seg. cond. blind.
Vig. seg. transporte
Vig. seg. explosivos 1.^a
Vig. seg. explosivos 2.^a
Vig. seg. explosivos 3.^a
Vig. seg. con arma 1.^a
Vig. seg. con arma 2.^a
Vig. seg. con arma 3.^a
Vig. seg. sin arma 1.^a
Vig. seg. sin arma 2.^a
Vig. seg. sin arma 3.^a
Operador central receptora de alarmas

VII. Personal auxiliar:

Auxiliar de servicios
Conductor
Ordenanzas
Almacenero
Botones
Limpiajor

Artículo 32. Funciones

Personal directivo:

Son aquellos que asumen sus respectivas áreas con la responsabilidad correspondiente y bajo las instrucciones del legal representante de la empresa.

Personal administrativo:

Jefe de 1.^a. Es el empleado a cuyo cargo está el área de administración de la empresa.

Jefe de 2.^a. Es el empleado a cuyo cargo está el área de administración de la empresa dependiendo del jefe de 1.^a si lo hubiere.

Oficial administrativo 1.^a. Es el empleado encargado de una unidad o sección administrativa dependiendo del jefe administrativo o de la persona designada por la empresa que realiza labores contables y administrativas con conocimiento generales.

Oficial administrativo 2.^a. Es el empleado que con la debida responsabilidad y bajo las instrucciones del supervisor o persona designada por la empresa realiza labores contables y administrativas de la empresa con conocimiento generales.

Auxiliar. Es el empleado que realiza labores administrativas simples.

Telefonista. Es el empleado que tiene como principal función estar al cuidado y servicio de la centralita telefónica pudiendo realizar a su vez labores administrativas.

Aspirante. Es el empleado en formación administrativa que realiza funciones bajo la supervisión de la persona designada por la empresa.

Personal mecànic instal·lador:

Instal·lador de 1a. És l'operari que, amb total coneixement de l'ofici, realitza totes i cada una de les labors pròpies de l'ofici, com són la instal·lació, el muntatge i la reparació de les centrals d'alarmes i treballs semblants.

Instal·lador de 2a. És l'operari que, sota les instruccions convenientes, realitza les labors pròpies d'instal·lació, muntatge i reparació de les centrals d'alarmes.

Aprendent. És l'operari que, sota les instruccions convenientes, realitza tasques de suport dels instal·ladors.

Comercials:

Comercial. És l'empleat adscrit al representant de vendes i realitza les funcions de promoció i venda dels serveis de l'empresa.

Executiu de vendes. És l'empleat que realitza les funcions de promoció i venda dels serveis de l'empresa.

Cap de vendes. És l'empleat cap de l'àrea comercial sota la direcció de l'empresa.

Caps intermedis:

Cap vigilància de serveis. És el responsable directe de planificar, controlar i dirigir els serveis prestats per l'empresa.

Inspector. És l'empleat que, a les ordres de l'encarregat general, verifica i controla el compliment exacte dels treballs dels vigilants i operaris en les seues distintes funcions.

Encarregat general. És l'empleat que, procedent o no del grup operatiu i per les seues condicions humanes, públiques i professionals, amb plena responsabilitat i a les ordres immediates dels seus superiors d'una manera més pràctica que teòrica, cuida i és responsable de l'orde, la disciplina, la vigilància, la distribució i l'assignació del treball, i exercix les funcions específiques que li són delegades, amb el control general de tots els inspectors o supervisors sobre el comportament dels seus empleats per a la seua gratificació, promoció o sanció en l'àmbit laboral. Podrà ser encarregat de vigilància, de trànsit, de serveis, etc.

Personal operatiu:

Vigilant de seguretat conductor de blindats. És el vigilant de seguretat que, estant en possessió del permís de conduir adequat i amb coneixements mecànics elementals en automòbils, efectua les funcions següents:

Conduïx vehicles blindats.

S'ocupa del manteniment i la conservació dels vehicles blindats. Així mateix, s'encarrega de les tasques de neteja d'estos vehicles dins de les instal·lacions de l'empresa adequades, i amb els mitjans adequats, o, si no n'hi ha, en instal·lacions de l'exterior.

Fa, si se li exigeix, un informe diari i per escrit del trajecte efectuat, de l'estat de l'automòbil i dels seus consums.

Comprova els nivells de l'aigua i l'oli del vehicle i els restablix si falta algun dels dos.

Revisa diàriament els depòsits de líquid de frens i d'embragatge i dóna compte de les pèrdues observades.

Revisa els nivells d'oli motor.

Cuida el manteniment dels pneumàtics del vehicle revisant-ne la pressió una vegada per setmana.

Pel fet de tindre la categoria i la qualitat de vigilant de seguretat, ha de realitzar les tasques pròpies d'este en la mesura que siguen compatibles amb la conducció del vehicle blindat.

Vigilant de seguretat de transport. És el vigilant que, amb les atribucions del seu càrrec, desenvoluparà la seua labor en el servici de transport i custòdia de béns i valors; es fa responsable, pel que fa a la facturació, d'estos valors quan se li assigna la dita custòdia; ha d'exercir la labor de càrrega i descàrrega d'estos, i col·laborar amb el vigilant de seguretat conductor en les tasques de manteniment i neteja del vehicle dins de la seua jornada laboral. La càrrega i descàrrega es realitzarà de manera que els vigilants tinguen 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 els 15 quilograms.

Vigilant d'explosius. És aquell treballador amb les aptituds psicofisiques necessàries i instrucció suficient, sense antecedents penals i amb bona conducta, que reunix els requisits que exigeix la legislació vigent i realitza les tasques descrites en esta.

Vigilant de seguretat. És aquell treballador amb les aptituds psicofisiques necessàries i la instrucció suficient, sense antecedents penals i amb bona conducta, que reunix els requisits que exigeix la legislació vigent i realitza les tasques descrites en esta.

Personal mecànic instal·lador:

Instalador de 1a. Es el operario que con total conocimiento del oficio realiza todas y cada una de las labores propias de él, como son la instalación, montaje y reparación de las centrales de alarma y trabajos similares.

Instalador de 2a. Es el operario que bajo las instrucciones convenientes realiza las labores propias de instalación, montaje y reparación de las centrales de alarma.

Aprendiz. Es el operario que bajo las instrucciones convenientes realiza tareas de apoyo a los instaladores.

Comerciales:

Comercial. Es el empleado afecto al representante de ventas y realiza las funciones de promoción y venta de los servicios de la empresa.

Ejecutivo de ventas. Es el empleado que realiza las funciones de promoción y venta de los servicios de la empresa.

Jefe de ventas. Es el empleado Jefe del área comercial bajo la dirección de la empresa.

Mandos intermedios:

Jefe vigilancia de servicios. Es el responsable directo de planificar, controlar y dirigir los servicios prestados por la empresa.

Inspector. Es el empleado que a las órdenes del encargado general verifica y controla el exacto cumplimiento de los trabajos de los vigilantes y operarios en sus distintas funciones.

Encargado general. Es el empleado que, procedente o no del grupo operativo, y por sus condiciones humanas, públicas y profesionales, con plena responsabilidad y a las inmediatas órdenes de sus superiores de una forma más práctica que teórica, cuida y es responsable del orden, disciplina, vigilancia, distribución, asignación del trabajo y ejerce las funciones específicas que le son delegadas, con control general de todos los inspectores o supervisores sobre el comportamiento de sus empleados para su gratificación, promoción o sanción en el ámbito laboral. Podrá ser encargado de vigilancia, de tráfico, de servicios, etc.

Personal operativo:

Vigilante de seguridad conductor blindados. Es el vigilante de seguridad que estando en posesión del adecuado permiso de conducir y con conocimientos mecánicos elementales en automóviles efectuará las siguientes funciones:

Conduce vehículos blindados.

Cuida del mantenimiento y conservación de los vehículos blindados. Asimismo cuida de las tareas de limpieza de los mismos dentro de las adecuadas instalaciones de la empresa y con los medios adecuados, o en su defecto, en instalaciones del exterior.

Da, si se le exige, parte diario y por escrito del trayecto efectuado, del estado del automóvil y de los consumos del mismo.

Comprobará los niveles del agua y aceite del vehículo complementándolos si faltare alguno de los dos.

Revisará diariamente los depósitos de líquido de frenos y de embrague dando cuenta de las pérdidas observadas.

Revisarà los niveles de aceite motor.

Cuidará el mantenimiento de los neumáticos del vehículo revisando la presión de los mismos una vez por semana.

Al ostentar la categoría y calidad de vigilante de seguridad, realizará las tareas propias del mismo en la medida que sean compatibles con la conducción del vehículo blindado.

Vigilante de seguridad de transporte. Es el vigilante que con las atribuciones de su cargo desarrolla su labor en el servicio de transporte y custodia de bienes y valores, haciéndose responsable, a nivel de facturación, de dichos valores cuando la misma le fuere asignada, teniendo que desempeñar la labor de carga y descarga de los mismos, colaborando con el vigilante de seguridad conductor en las tareas de mantenimiento y limpieza del vehículo dentro de su jornada laboral. La carga y descarga se realizará de forma que los vigilantes tengan en todo momento la libertad de movimiento necesaria para utilizar el arma reglamentaria. El peso que deberá soportar de una sola vez no excederá de 15 kilogramos.

Vigilante de explosivos. Es aquel trabajador con aptitudes psicofisiológicas necesarias e instrucción suficiente, sin antecedentes penales y buena conducta y que reuniendo cuantos requisitos exija la legislación vigente, realice las tareas descritas en la misma.

Vigilante de seguridad. Es aquel trabajador con aptitudes psicofisiológicas necesarias e instrucción suficiente, sin antecedentes penales y buena conducta y que reuniendo cuantos requisitos exija la legislación vigente, realice las tareas descritas en la misma.

Els vigilants d'explosius i els vigilants de seguretat es classificaran en els grups següents:

Vigilant de 1a. És aquell vigilant de seguretat que, amb un mínim d'antiguitat en l'empresa de tres anys i sense que conste cap sanció en la seua cartilla professional, sobreix en el compliment de les seues obligacions i ha sigut distingit almenys en una ocasió amb alguna menció honorífica, concedida d'ofici o a iniciativa de particulars, de les empreses a què pertany el personal o d'altres entitats relacionades amb la seguretat privada.

Vigilant de 2a. És aquell vigilant de seguretat que, amb un mínim d'antiguitat en l'empresa de tres anys i sense que conste cap sanció en la seua cartilla professional, ha desenrotllat de manera satisfactòria i regular la seua trajectòria professional i ha demostrat aptituds suficients i una diligència sobrada.

Vigilant de 3a. És el vigilant de seguretat d'ingrés.

Operador de central receptora d'alarms. És el treballador que maneja els equips electrònics per al tractament de la informació i interpreta i du a terme les instruccions i les ordens per a la seua explotació.

Personal auxiliar:

Auxiliar de servis. És el treballador que realitza tasques diferents però auxiliars a aquelles definides com a pròpies del vigilant de seguretat.

Conductor. És aquell treballador que, estant en possessió del permís de conduir adequat al vehicle que s'ha d'utilitzar, exercix les funcions de missatgeria, transport de material o de personal.

Ordenança. És el treballador major de 20 anys al qual, amb coneixements elementals i responsabilitat, se li encomenan encàrrecs, cobraments, pagaments, recepció i entrega de la correspondència i documents, i que pot realitzar en oficines tasques d'índole elemental per orde específica dels seus superiors.

Magatzemer. És el personal subalterno encarregat de facilitar les comandes del magatzem al personal i que porta el control de les seues existències.

Grum. És el subalterno menor de 20 anys que realitza encàrrecs, repartiments de correspondència i documents i altres treballs de caràcter elemental.

Netejador. És el treballador més d'edat que s'ocupa de la neteja i el manteniment de les instal·lacions del centre i dependència de l'empresa.

CAPÍTOL VII *Règim salarial i bestretes*

Article 33. Salaris

Les retribucions del personal comprès en l'àmbit d'aplicació del present conveni estaran constituïdes pel salari base i els seus complements i, en tot moment, correspondran a la jornada de treball normal d'acord amb les taules salarials aplicables durant l'any 2013, que s'adjunten com a annex.

Per als següents anys, els imports de les quantitats de les taules salarials tindran el mateix increment percentual anual que el salari mínim interprofessional.

El pagament del salari s'efectuarà per mesos vençuts i abans del dia 15 de cada mes.

Article 34. Bestretes

El treballador podrà percebre bestretes a compte pel treball realitzat, sense que puguen excedir el noranta per cent de l'import del seu salari, amb la justificació prèvia de la seua necessitat, que serà valorada per l'empresa.

Article 35. Complements de llocs de treball

Plus de perillositat. El personal operatiu i els caps intermedis que, per la comesa especial de la seua funció, estiguin obligats per disposició legal a portar una arma de foc, percebran mensualment, per este concepte, el complement salarial assenyalat en l'annex.

Plus de vehicle blindat. S'abonarà als vigilants de seguretat de transports blindats i als vigilants jurats conductors per raó de les funcions típiques de la seua categoria.

Plus de conveni. S'abonarà als treballadors de les categories que s'indiquen en l'annex del present conveni.

Los vigilantes de explosivos y los vigilantes de seguridad se clasificarán en los siguientes grupos:

Vigilante de 1.^a. Es aquel vigilante de seguridad que con un mínimo de antigüedad en la empresa de tres años y no constando sanción alguna en su cartilla profesional sobresale en el cumplimiento de sus obligaciones habiendo sido distinguido al menos en una ocasión con alguna mención honorífica concedida de oficio o a iniciativa de particulares, de las empresas a las que pertenezca el personal o de otras entidades relacionadas con la seguridad privada.

Vigilante de 2.^a. Es aquel vigilante de seguridad que con un mínimo de antigüedad en la empresa de tres años y no constando sanción alguna en su cartilla profesional ha venido desarrollando de forma satisfactoria y regular su trayectoria profesional demostrando aptitudes suficientes y una sobrada diligencia.

Vigilante de 3.^a. Es el vigilante de seguridad de ingreso.

Operador de central receptora de alarmas. Es el trabajador que maneja los equipos electrónicos para el tratamiento de la información e interpreta y desarrolla las instrucciones y órdenes para su explotación.

Personal auxiliar:

Auxiliar de servicios. Es el trabajador que realiza tareas diferentes pero auxiliares a aquellas definidas como propias del vigilante de seguridad.

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

Ordenanza. Es el trabajador mayor de 20 años que, con conocimientos elementales y responsabilidad, se le encomienda recados, cobros, pagos, recepción y entrega de la correspondencia y documentos, pudiendo realizar en oficinas tareas de índole elemental por orden específica de sus superiores.

Almacenero. Es el personal subalterno encargado de facilitar los pedidos del almacén al personal, llevando el control de sus existencias.

Botones. Es el subalterno menor de 20 años que realiza recados, repartos de correspondencia y documentos y otros trabajos de carácter elemental.

Limpiajador. Es el trabajador mayor de edad que se ocupa de la limpieza y mantenimiento de las instalaciones del centro y dependencia de la empresa.

CAPÍTULO VII *Régimen salarial y suplidós*

Artículo 33. Salarios

Las retribuciones del personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente convenio estarán constituidas por el salario base y complementos del mismo y, en todo momento, correspondiente a la jornada de trabajo normal, de acuerdo con las tablas salariales aplicables durante el año 2013 y que se acompañan como anexo.

Para los siguientes años, los importes de las cantidades de las tablas salariales, sufrirán el mismo incremento porcentual anual que el salario mínimo interprofesional.

El pago del salario se efectuará por meses vencidos y antes del día 15 de cada mes.

Artículo 34. Anticipos

El trabajador podrá percibir anticipos a cuenta por el trabajo realizado, sin que pueda exceder del noventa por ciento del importe de su salario, previa justificación de su necesidad que será valorada por la empresa.

Artículo 35. Complementos de puestos de trabajo

Plus de peligrosidad. El personal operativo y de mandos intermedios que por especial cometido de su función esté obligado por disposición legal a llevar un arma de fuego, percibirá mensualmente por este concepto el complemento salarial señalado en el anexo.

Plus de vehículo blindado. Se abonará a los vigilantes de seguridad de transports blindats y a los vigilantes jurats conductors en atenció a las funcions típiques de la seua categoria.

Plus convenio. Se abonará a los trabajadores de las categorías a las cuales se les hace figurar en el anexo del presente convenio.

Plus de transport. S'establix com a compensació dels gastos de desplaçament del treballador des de la seua residència fins a l'empresa i al revés.

Plus de manteniment de vestuari. S'establix com a compensació de gastos que obligatoriament seran a càrrec del treballador, per neteja i conservació de vestuari, calçat, correjams i la resta de peces que componen el seu uniforme, i es considerarà a este efecte com a indemnització per desgast d'eines i ferramentes. La seu quantia s'establix en la columna correspondent de l'annex.

Plus d'imatge i corporativisme. S'establix per al personal operatiu i els caps intermedis la prestació de serveis dels quals ha sigut excel·lent i exemplar com a mínim durant sis mesos consecutius. Es proposarà per part dels caps intermedis i haurà de tindre l'aprovació del representant legal de l'empresa, que decidirà la seu quantia, i quedrà subjecte al mateix increment percentual anual del salari mínim interprofessional; este plus quedrà consolidat a partir del quart mes consecutiu de percebre'l.

Article 36. Vacacions

La retribució del període vacacional que es menciona en l'article 20 d'este conveni col·lectiu serà equivalent a 30 dies de salari base més antigüitat.

Article 37. Treball nocturn i de cap de setmana o festius

Quan el torn del treballador s'efectue entre les 22.00 i les 06.00 hores, tindrà dret a una retribució complementària d'1,05 euros per cada hora que coincidísca amb l'horari mencionat.

Quan el torn del treballador s'efectue els dissabtes, els diumenges o els dies festius, tindrà dret a una retribució complementària de 0,84 euros per cada hora que s'efectue en els dies assenyalats.

Els plусos de nocturnitat i cap de setmana o festius que es mencionen en este article no seran acumulables i quan concorreguen les dos circumstàncies assenyalades sobre una mateixa hora de treball, el seu import es comptarà únicament pel concepte que major quantia supose per al treballador.

Estos plусos tindrán el mateix increment porcentual anual que l'experimentat per l'IPC en els anys mencionats.

Article 38. Gratificacions extraordinàries

El personal comprés en este conveni tindrà dret a dos gratificacions extraordinàries, que es perceben durant la segona quinzena dels mesos de juny i desembre i es podran prorratejar al llarg de l'any. Cada una consistirà en l'import de 30 dies de salari base.

El personal que ingresse o cesse en l'empresa durant l'any tindrà dret a percebre les dites gratificacions proporcionalment al temps treballat durant l'any.

Article 39. Igualtat entre hommes i dones

D'acord amb l'article 14 de la Constitució, en connexió amb la Declaració Universal dels Drets Humans de 19 de desembre de 1948, inclosa així mateix en l'article 17 del vigent Estatut dels Treballadors, qualsevol activitat laboral o actuació en el dit àmbit estarà presidida pel més exquisit respecte a la igualtat de tracte i d'oportunitats entre homes i dones, i els dits comportaments s'adequaran al que preveuen la Llei Orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de Mesures de Protecció Integral contra la Violència de Gènere, i la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la Igualtat Efectiva d'Homes i Dones, que este conveni fa seues.

Plus transporte. Se establece como compensación a los gastos de desplazamiento del trabajador desde su residencia a la empresa y a la inversa.

Plus de mantenimiento de vestuario. Se establece como compensación de gastos que obligatoriamente correrá a cargo del trabajador, por limpieza y conservación de vestuario, calzado, correajes, y demás prendas que componen su uniformidad, considerándose a estos efectos como indemnización por desgaste de útiles y herramientas. Su cuantía se establece en la columna correspondiente del anexo.

Plus de imagen y corporativismo. Se establece para el personal operativo y mandos intermedios cuya prestación de servicios ha sido sobresaliente y ejemplar, como mínimo durante seis meses consecutivos, su propuesta será por parte de los mandos intermedios y deberá llevar la aprobación del representante legal de la empresa, que decidirá su cuantía y quedará sujeto al mismo incremento porcentual anual que sufra el salario mínimo interprofesional, este plus quedará consolidado a partir del cuarto mes consecutivo de su percepción.

Artículo 36. Vacaciones

La retribución del periodo vacacional que se menciona en el artículo 20 de este convenio colectivo será equivalente a 30 días de salario base más antigüedad.

Artículo 37. Trabajo nocturno y de fin de semana o festivos

Cuando el turno del trabajador se efectúe entre las 22.00 y las 06.00 horas, tendrá derecho a una retribución complementaria de 1,05 euros por cada hora que coincida con el mencionado horario.

Cuando el turno del trabajador se efectúe los sábados, domingos o días festivos, tendrá derecho a una retribución complementaria de 0,84 euros por cada hora que se efectúe en los días señalados.

Los complementos de nocturnidad y fin de semana o festivos que se mencionan en este artículo no serán acumulables y cuando concurren las dos circunstancias señaladas sobre una misma hora de trabajo, su importe se computará únicamente por el concepto que mayor cuantía suponga para el trabajador.

Estos complementos sufrirán el mismo incremento porcentual anual que el experimentado por el IPC en los mencionados años.

Artículo 38. Gratificaciones extraordinarias

El personal comprendido en este convenio tendrá derecho a dos gratificaciones extraordinarias que se percibirán durante la segunda quincena de los meses de junio y diciembre, pudiendo prorratearse a lo largo del año. Consistirá cada una de ellas en el importe de 30 días de salario base.

El personal que ingrese o cese en la empresa durante el año tendrá derecho a percibir dichas gratificaciones proporcionalmente al tiempo trabajado durante el año.

Artículo 39. Igualdad entre hombres y mujeres

De acuerdo con el artículo 14 de la Constitución, en conexión con la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 19 de diciembre de 1948, recogida asimismo en el artículo 17 del vigente Estatuto de los Trabajadores, cualquier actividad laboral o actuación en dicho ámbito estará presidida por el más exquisito respeto a la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, adecuándose dichos comportamientos a lo previsto en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Hombres y Mujeres, que este convenio hace suyas.

Taula de salaris per a 2013-14

<i>Categories</i>	<i>Salari base</i>	<i>Compl. pagues</i>	<i>Compl. perill.</i>	<i>Compl. conv.</i>	<i>Compl. vestuari</i>	<i>Compl. transp.</i>
<i>Personal directiu</i>						
director general tècnic	2.018,25	336,38				106,50
director comercial	2.018,25	336,38				106,50
director de personal	2.018,25	336,38				106,50
director de seguretat	2.018,25	336,38				106,50
Caps de RL	1.858,92	309,82				106,50
Cap de seguretat	1.858,92	309,82				106,50
Titulat mitjà	1.487,16	247,86				106,50
Consultor de seguretat	1.380,90	230,15				106,50
<i>Personal administratiu</i>						
Cap de 1a	1.274,69	212,45		93,47		106,50
Cap de 2a	1.168,47	194,75		93,47		106,50
Oficial de 1a	1.009,14	168,19		70,09		106,50
Oficial de 2a	929,47	154,91		70,09		106,50
Auxiliar	849,80	141,63		70,09		106,50
Telefonista	711,71	118,62		77,91		106,50
Aspirant administratiu	652,30	108,72		77,91		106,50
<i>Personal mec. instal·lador</i>						
Instal·lador de 1a	796,66	132,78			71,36	106,50
Instal·lador de 2a	743,60	123,93			71,36	106,50
Aprendent	652,30	108,72				106,50
<i>Comercials</i>						
Comercial	1.067,27	177,05		77,91		106,50
Executiu de vendes	1.274,69	212,45		77,91		106,50
Cap de vendes	1.380,90	230,15		77,91		106,50
<i>Caps intermedis</i>						
Cap vigilància de serv.	1.380,90	230,15		77,91		106,50
Inspector	1.062,27	177,05		77,91		106,50
Encarregat general	1.380,90	230,15		77,91		106,50
<i>Personal operatiu</i>						
Vig. seg. cond. blind.	1.062,27	177,05	93,47		71,36	106,50
Vig. seg. transport	1.062,27	177,05	93,47		71,36	106,50
Vig. seg. explosius 1a	1.062,27	177,05	93,47		71,36	106,50
Vig. seg. explosius 2a	956,02	159,34	93,47		71,36	106,50
Vig. seg. explosius 3a	849,80	141,63	93,47		71,36	106,50
Vig. seg. amb arma 1a	956,02	159,34	93,47		71,36	106,50
Vig. seg. amb arma 2a	849,80	141,63	93,47		71,36	106,50
Vig. seg. amb arma 3a	743,60	123,93	93,47		71,36	106,50
Vig. seg. sense arma 1a	956,02	159,34			71,36	106,50
Vig. seg. sense arma 2a	849,80	141,63			71,36	106,50
Vig. seg. sensearma 3a	743,60	123,93			71,36	106,50
Op. cent. recepc. alarm.	701,08	116,85			71,36	106,50
<i>Personal auxiliar</i>						
Auxiliar de serveis	708,15	118,03			71,36	106,50
Conductor	672,77	112,13			71,36	106,50
Ordenança	672,77	112,13				106,50
Magatzemar	672,77	112,13				106,50
Grum	672,77	112,13				106,50
Netejador	672,77	112,13				106,50

Només a l'efecte d'actualitzar les taules salarials anteriors vigents en els anys 2013-2014, i per al càcul de la taula salarial dels anys 2015 i següents, s'aplicarà a esta un percentatge idèntic al que experimente l'IPC en els anys mencionats respecte al de l'any anterior. Este serà el criteri que s'haurà de seguir per a la revisió salarial anual durant la vigència del present conveni, a excepció dels plusos de vestuari i transport, que es seran inalterables durant tota la vigència del conveni.

Tabla de salarios para 2013-14

Categorías	Salario base	Pr. pagas	Pl. pelig.	Pl. conv.	Pl. vestuario	Pl. transp.
<i>Personal directivo</i>						
director general técnico	2.018,25	336,38				106,50
director comercial	2.018,25	336,38				106,50
director de personal	2.018,25	336,38				106,50
director de seguridad	2.018,25	336,38				106,50
Jefes de RR.LL.	1.858,92	309,82				106,50
Jefe de seguridad	1.858,92	309,82				106,50
Titulado medio	1.487,16	247,86				106,50
Consultor de seguridad	1.380,90	230,15				106,50
<i>Personal administrativo</i>						
Jefe de 1. ^a	1.274,69	212,45		93,47		106,50
Jefe de 2. ^a	1.168,47	194,75		93,47		106,50
Oficial 1. ^a	1.009,14	168,19		70,09		106,50
Oficial 2. ^a	929,47	154,91		70,09		106,50
Auxiliar	849,80	141,63		70,09		106,50
Telefonista	711,71	118,62		77,91		106,50
Aspirante administrativo	652,30	108,72		77,91		106,50
<i>Personal mec. instalador</i>						
Instalador 1. ^a	796,66	132,78			71,36	106,50
Instalador 2. ^a	743,60	123,93			71,36	106,50
Aprendiz	652,30	108,72				106,50
<i>Comerciales</i>						
Comerciales	1.067,27	177,05		77,91		106,50
Ejecutivos de ventas	1.274,69	212,45		77,91		106,50
Jefe de ventas	1.380,90	230,15		77,91		106,50
<i>Mandos intermedios</i>						
Jefe vigilancia de serv.	1.380,90	230,15		77,91		106,50
Inspector	1.062,27	177,05		77,91		106,50
Encargado general	1.380,90	230,15		77,91		106,50
<i>Personal operativo</i>						
Vig. seg. cond. blind.	1.062,27	177,05	93,47		71,36	106,50
Vig. seg. transporte	1.062,27	177,05	93,47		71,36	106,50
Vig. seg. explosivos 1. ^a	1.062,27	177,05	93,47		71,36	106,50
Vig. seg. explosivos 2. ^a	956,02	159,34	93,47		71,36	106,50
Vig. seg. explosivos 3. ^a	849,80	141,63	93,47		71,36	106,50
Vig. seg. con arma 1. ^a	956,02	159,34	93,47		71,36	106,50
Vig. seg. con arma 2. ^a	849,80	141,63	93,47		71,36	106,50
Vig. seg. con arma 3. ^a	743,60	123,93	93,47		71,36	106,50
Vig. seg. sin arma 1. ^a	956,02	159,34			71,36	106,50
Vig. seg. sin arma 2. ^a	849,80	141,63			71,36	106,50
Vig. seg. sin arma 3. ^a	743,60	123,93			71,36	106,50
Op. cent. recep. alarm.	701,08	116,85			71,36	106,50
<i>Personal auxiliar</i>						
Auxiliar de servicios	708,15	118,03			71,36	106,50
Conductor	672,77	112,13			71,36	106,50
Ordenanzas	672,77	112,13				106,50
Almacenero	672,77	112,13				106,50
Botones	672,77	112,13				106,50
Limpiaor	672,77	112,13				106,50

A los solos efectos de actualizar las anteriores tablas salariales vigentes en los años 2013-2014, y para el cálculo de la tabla salarial del año 2015 y siguientes, se aplicará a la misma, idéntico porcentaje que experimente el IPC en los mencionados años respecto al del año anterior, siendo este el criterio a seguir para la revisión salarial anual durante la vigencia del presente convenio, a excepción de los pluses de vestuario y transporte que se verán inalterables durante toda la vigencia del convenio.