

Artículo 44. *Prevención de riesgos laborales y salud laboral.*

La empresa y los trabajadores afectados por el presente convenio cumplirán las disposiciones contenidas en la normativa vigente sobre seguridad y salud laboral, y en especial las de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, sobre Prevención de Riesgos Laborales y su normativa de desarrollo.

Artículo 45. *Promoción de la igualdad y de la formación profesional.*

En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho a no ser discriminados por razones de sexo, estado civil, por la edad, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, etc.

La empresa desarrollará una política de formación y promoción para mejorar el nivel cultural y profesional de sus empleados, según las necesidades administrativas, comerciales, organizativas y de fabricación que se den en cada momento, procurando completar la Formación Profesional de sus trabajadores.

Disposición final primera.

En lo no previsto en el presente convenio, se estará a lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, así como sus disposiciones de desarrollo.

Tabla salarial

Categoría	Salario base mensual	Paga extra mensual	Plus vestuario mensual	Plus transporte mensual	Total devengado mensual
<i>Grupo I</i>					
Director comercial	931,19	232,8	90,24	88,35	1.109,78
<i>Grupo II</i>					
Supervisor/a	754,78	125,8	72,11	88,35	1.041,04
<i>Grupo III</i>					
Jefe/a departamento	584,49	97,42	72,11	88,35	842,37
Jefe/a equipo	607,28	101,21	36,05	88,35	832,89
Administrativo/a	564,49	94,08	0	88,35	746,92
Auxiliar administrativo/a	542,79	90,46	0	88,35	721,6
<i>Grupo IV</i>					
Especialista almacén (1)	557,39	92,9	0	88,35	738,64
Especialista merchandising (2)	557,39	92,9	0	88,35	738,64
Ayudante vendedores	557,39	92,9	0	88,35	738,64
Verificador/a	557,39	92,9	0	88,35	738,64
Personal de servicios	557,39	92,9	0	88,35	738,64
<i>Grupo V</i>					
Reponedor/a	541,18	90,2	0	72,27	703,65
Mozos/as de almacén	541,18	90,2	0	72,27	703,65
Auxiliar de servicios	541,18	90,2	0	72,27	703,65

Tabla salarial

Categoría	Salario base diaria	Paga extra diaria	Vacaciones diarias	Plus trans. Diarios	Total devenga. Diarios
<i>Grupo IV</i>					
Azafata-demos promotor	22,30	3,72	1,55	3,53	31,10
<i>Grupo V</i>					
Promotora	21,65	3,61	1,50	2,89	29,65
Promotor/a vendedor/a	21,65	3,61	1,50	2,89	29,65

20074 *RESOLUCIÓN de 2 de noviembre de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del III Convenio Colectivo de Distribuidores de Explosivos Industriales del Centro de España, S. A.*

Visto el texto del III Convenio Colectivo de la empresa Distribuidores de Explosivos Industriales del Centro de España, S.A. (DEICESA) (Código de Convenio n.º 9010832) que fue suscrito con fecha 6 de junio de 2006 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en su representación y de otra por los Delegados de Personal en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de

marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 2 de noviembre de 2006.—El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

III CONVENIO COLECTIVO DE DISTRIBUIDORES DE EXPLOSIVOS INDUSTRIALES DEL CENTRO DE ESPAÑA, S. A. (DEICESA)

CAPÍTULO I

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*

El presente convenio establece las bases para las relaciones laborales entre la empresa distribuidores de explosivos industriales del centro de España, S. A. y todos sus trabajadores.

Artículo 2. *Ámbito temporal.*

El presente convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2006 independientemente de la fecha de su publicación en el boletín oficial del estado; su duración será hasta el 31 de diciembre de 2012, quedando prorrogado íntegramente el presente convenio hasta su sustitución por otro de su mismo ámbito y eficacia.

Los efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2006 para el primer año de su vigencia. El pago de posibles atrasos salariales devengados en ocasión de la retroactividad económica, se abonarán en el plazo de un mes a contar desde el día de su publicación en el boletín oficial del estado, de acuerdo con los representantes de los trabajadores.

Artículo 3. *Denuncia.*

La denuncia del presente Convenio se entenderá automática al momento de su vencimiento, en este caso, el 31-12-2012. No obstante, la Comisión Negociadora del Convenio se constituirá en la primera semana del mes de Septiembre de 2012.

Artículo 4. *Unidad de convenio.*

Las condiciones pactadas en el presente convenio constituirán un todo orgánico e indivisible.

Artículo 5. *Comisión paritaria.*

1. Se constituye una Comisión Paritaria para la interpretación y aplicación del presente Convenio, que estará integrada a partes iguales entre la representación sindical y la empresarial.

2. La Comisión fija como sede de las reuniones el domicilio de Paraje Las Canalejas s/n, Alpedrete (Madrid).

3. 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.

4. 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.

5. La Comisión Paritaria tomará los acuerdos por mayoría simple de votos de cada una de las representaciones.

6. Expresamente se acuerda que, tendrá carácter vinculante el pronunciamiento de la Comisión Paritaria cuando las cuestiones derivadas de la interpretación o aplicación del presente Convenio, les sean sometidas por ambas partes, siempre que el pronunciamiento se produzca por unanimidad de los miembros asistentes a la Comisión Paritaria. Dicho pronunciamiento será incorporado en el texto del convenio siguiente, en virtud de la redacción que se acuerde en el momento de la negociación del mismo.

7. Son funciones de la Comisión Paritaria las siguientes:

- Interpretación de la totalidad de los artículos de este Convenio.
- Celebración de conciliación preceptiva en la interposición de conflictos colectivos que suponga la interpretación de las normas del presente Convenio.
- Seguimiento de la aplicación de lo pactado.

Artículo 6. *Derecho supletorio.*

En todo lo no previsto en el presente convenio se estará a lo dispuesto en el estatuto de los trabajadores y demás disposiciones legales de necesaria aplicación.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 7. *Organización del trabajo.*

La organización práctica del trabajo, con sujeción a este convenio colectivo y a la legislación vigente, es facultad de la dirección de la empresa.

Sin merma de la autoridad que corresponde a la dirección, los representantes de los trabajadores tendrán funciones de información, orientación y propuesta en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente.

La organización del trabajo comprende las siguientes normas:

1. La determinación y exigencia de una actividad y un rendimiento a cada productor.
2. 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 de sanciones adecuados al cumplimiento de tales normas.
3. La adjudicación a cada productor del número de elementos o de la tarea necesaria correspondiente al rendimiento mínimo exigible.
4. La exigencia de atención, prudencia, pulcritud, vigilancia en ropas, enseres, útiles, armas, vehículos y demás elementos que componen el equipo personal, así como de las demás instalaciones y bienes análogos de la empresa y de sus clientes.
5. 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 traslados que exijan las necesidades de la organización de la producción, de acuerdo con las condiciones pactadas en este convenio.

En todo caso se respetará la categoría profesional y tal potestad no podrá repercutir en su perjuicio económico para el trabajador afectado.

6. La fijación de una fórmula de cálculo de la retribución de forma clara y 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.

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

8. El mantenimiento de las normas de organización del trabajo, tanto a nivel individual como colectivo, que emanan de este convenio, a nivel individual, incluso en los casos de disconformidad del trabajador, expresada a través de sus representantes, se mantendrán tales normas en tanto no exista resolución del conflicto por parte de la autoridad competente. a nivel de conflicto colectivo, el mantenimiento de la norma o normas que lo motiven quedará en suspenso hasta que se dicte la resolución por parte de la autoridad competente, sin perjuicio de la conciliación preceptiva, excepto en los casos de urgencia o imperiosa necesidad que ponga en peligro la continuidad de la prestación de los servicios.

Artículo 8. *Formación.*

Las partes firmantes se someten al subsistema de formación profesional continua regulado en el Real Decreto 1046/2003, de 1 de agosto, y Orden Ministerial de 13 de febrero de 2004, o normativa que le sustituya, así como el desarrollo que se efectúe de los contratos programas para la formación de los trabajadores, comprometiéndose a realizar los actos necesarios para el fiel cumplimiento de ambos acuerdos.

Queda facultada la comisión mixta o paritaria sobre formación profesional continua del sector de seguridad privada, para desarrollar cuantas iniciativas sean necesarias y conducentes a la aplicación, de la normativa legal indicada anteriormente, o la vigente en el ámbito temporal del convenio.

Cuando se efectúe la actividad formativa obligatoria fuera de la jornada laboral se abonarán al trabajador las horas empleadas en ella a precio de hora extraordinaria de su categoría laboral.

Cuando en este caso, deba el trabajador desplazarse por sus propios medios, dicho desplazamiento será abonado en la forma prevista.

La empresa, en virtud de la referida normativa, se somete al procedimiento en ella establecido, y deberán informar a los representantes de los trabajadores de los planes de formación profesional a realizar, bajo el objetivo general de la mejor adaptación de la empresa a las circunstancias del mercado.

Artículo 9.

El carácter confidencial de la prestación del servicio se hace especialmente exigible que los trabajadores sujetos a este convenio mantengan con especial rigor los secretos relativos a la explotación y negocios de la empresa. Todo ello de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.

Artículo 10. *Ejercicio de tiro.*

Los vigilantes de seguridad con armas deberán realizar un ejercicio obligatorio de tiro al semestre. La falta de realización o el resultado negativo del ejercicio de tiro podrá dar lugar a la suspensión temporal de la correspondiente licencia de armas hasta que el ejercicio se realice con resultado positivo (Art. 84 del Real Decreto 9 de diciembre de 1.994 de seguridad privada).

La empresa sobre formación continua al vigilante se compromete que bajo la dirección del jefe de seguridad o un instructor de tiro se realizarán las prácticas de manejo y perfeccionamiento en el uso de armas, las prácticas de tiro se realizarán en la galería de tiro que la empresa designe bajo la presencia del jefe de seguridad o un instructor de tiro cuantas veces haga falta, para poder pasar los ejercicios de tiro con resultado positivo.

CAPÍTULO III

Clasificación del personal

Artículo 11.

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

Será personal contratado para obra o servicio determinado aquel cuya misión consista en atender la realización de una obra o servicio determinado dentro de la actividad normal de la empresa.

A efectos de la determinación de los trabajadores afectados por esta situación se elegirán primero los de menos antigüedad, y en caso de tener la misma, se valorarán las cargas familiares, y, en todo caso, será oída la representación de los trabajadores.

Será personal eventual aquel que haya sido contratado por la empresa con ocasión de prestar servicios para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, tales como servicios de vigilancia o conducción extraordinaria, siempre que la duración máxima de estos contratos no tenga una duración superior a seis meses en un plazo de doce meses.

Será personal interino, aquel que se contrate para sustituir a otro de la empresa con derecho a reserva del puesto de trabajo, durante su ausencia por incapacidad temporal, vacaciones, supuestos de excedencia especial del artículo 33 de este convenio, cumplimiento de sanciones, etc.

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

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

Artículo 12.

Será fijo en plantilla:

1. El personal contratado por tiempo indefinido una vez haya superado el periodo de prueba.
2. El personal eventual cuya relación contractual supere los topes de los distintos tipos de contratos temporales, de conformidad con lo establecido en la legislación vigente.
3. El personal que, contratado para servicios determinados, siguieran prestando servicios en la empresa terminados aquellos.
4. El personal interino, que una vez reincorporado al servicio el sustituido, siga prestando servicios de carácter permanente no interino en la empresa.
5. Todo el personal que sea contratado para funciones de carácter habitual y permanente que no haya sido contratado como eventual, interino, para servicio determinado o temporal.

Artículo 13.

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

No son asimismo exhaustivos los distintos cometidos asignados a cada categoría o especialidad, pues todo trabajador incluido en el ámbito

funcional de este convenio está obligado a efectuar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores dentro de los generales cometidos de su competencia y sin menoscabo de su dignidad profesional.

Desde el momento mismo que un trabajador realice las tareas específicas de una categoría profesional determinada y definida en el presente convenio, habrá de ser remunerado, por lo menos, con el nivel retributivo que para tal categoría se asigne, todo ello sin perjuicio de las normas reguladoras de los trabajos de categoría superior o inferior.

Artículo 14. *Clasificación general.*

El personal que preste su servicio en la empresa se clasificará, por razón de sus funciones, en los grupos que a continuación se indican:

1. Personal administrativo, técnico de oficinas y de ventas.
2. Personal operativo:

1. Personal administrativo, técnico de oficina y de ventas.—En este grupo se comprenden:

- A) Administrativos:
 - a) Jefe de primera.
 - b) Jefe de segunda.
 - c) Oficial de primera.
 - d) Oficial de segunda.
 - e) Auxiliar.
- B) Personal de ventas:
 - a) Jefe de ventas.
 - b) Técnico comercial.

2. Personal operativo. En este grupo se comprenden:

- A) Habilitado:
 - a) Vigilante de seguridad-conductor de explosivos.
 - b) Vigilante de seguridad de transporte de explosivos.

Artículo 15. *Personal administrativo.*

1. Administrativos:

a) Jefe de primera: Jefe de primera es el que provisto o no de poderes limitados, está encargado y tiene la responsabilidad directa de la oficina de la empresa.

Dependen de él diversas secciones administrativas, a las que imprime unidad. Lo será el jefe de compras, así como el jefe de ventas, responsables de los aprovisionamientos y compra del material y utillaje el primero y de la promoción comercial y captación de clientes para la empresa el segundo, estando ambos bajo control e instrucción de la dirección comercial de la empresa.

b) Jefe de segunda: Es quien provisto o no de poder limitado, está encargado de orientar, sugerir y dar unidad a la sección o dependencia administrativa que tenga a su cargo, así como de distribuir los trabajos entre el personal que de él depende.

c) Oficial de primera: Es el empleado que actúa bajo las órdenes de un jefe y tiene a su cargo un trabajo determinado que requiere un cálculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas.

d) Oficial de segunda: Es el empleado con iniciativa y responsabilidad restringida, subordinado a un jefe, que realiza tareas administrativas y contables de carácter secundario que requieren conocimientos generales de la técnica administrativa.

e) Auxiliar: Es el empleado que dedica su actividad a tareas y operaciones administrativas elementales y en general a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de oficina.

2. Personal de ventas:

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

b) Vendedor: Es el que, bajo las órdenes del jefe de ventas, realizará para la empresa funciones de prospección de mercado y promoción y venta de los explosivos, realizando los desplazamientos necesarios, tanto para la captación de clientes como para la atención a los mismos.

Artículo 16. *Personal operativo.*

1. Vigilante de seguridad de explosivos: Es el trabajador mayor de edad, de nacionalidad comunitaria (UE.), que con aptitudes físicas e instrucción suficientes, sin antecedentes penales, y reuniendo cuantos requisitos exija la legislación vigente, realice las funciones descritas en la misma.

- a) Ejercer la vigilancia de los almacenes de la empresa.

b) Efectuar controles de identidad en el acceso o en el interior de los almacenes.

c) Ejercer de vigilante de transporte cuando se lo mande la empresa en su jornada laboral.

d) Evitar la comisión de actos delictivos o infracciones en relación con el objeto de su protección.

2. Vigilante de seguridad-Conductor de explosivos: Es el vigilante de seguridad en posesión del adecuado permiso de conducir, el carné de mercancías peligrosas y con los conocimientos mecánicos elementales, que efectuará las siguientes funciones:

- a) Conduce vehículos de explosivos.
- b) Cambia el aceite del motor y engrasa los vehículos en las adecuadas instalaciones de la empresa y con los medios adecuados o, en su defecto, en instalaciones del exterior dentro de la jornada laboral normal.
- c) Es su obligación la estiba y desestiba de los mismos, y se realizará de forma que al menos un vigilante de seguridad tenga en todo momento la libertad de movimiento necesaria para utilizar el arma reglamentaria.
- d) Cuida del mantenimiento y conservación de los vehículos de explosivos. 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, dentro de la jornada laboral normal.
- e) Da, si se le exige, parte diario y por escrito del trayecto efectuado, del estado del automóvil y de los consumos del mismo.
- f) Revisará diariamente los depósitos de líquido de frenos y de embrague, dando cuenta de las pérdidas observadas.
- g) Revisará los niveles de aceite del motor, debiendo comunicar al jefe de seguridad la fecha de su revisión periódica.
- h) Cuida el mantenimiento de los neumáticos del vehículo, revisando la presión de los mismos una vez por semana.
- i) Comprobará los niveles de agua y aceite del vehículo completándolos, si faltase alguno de los dos, dando parte al jefe de seguridad.
- j) 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 de explosivos.

CAPÍTULO IV

Ingresos

Artículo 17. *Normas generales.*

Para el ingreso del personal comprendido en el presente convenio se observará, sin excepción, las normas legales vigentes sobre contratación determinadas en el estatuto de los trabajadores y las disposiciones legales vigentes en cada momento. El empresario comunicará a los representantes de los trabajadores, el o los puestos de trabajo que piensa cubrir y las condiciones exigidas a los aspirantes.

Artículo 18. *Periodo de prueba.*

Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba, durante el cual cualquiera de las partes podrá rescindir el contrato sin derecho a indemnización de ningún tipo. El periodo de prueba no podrá exceder del siguiente tiempo, según la categoría profesional:

1. Personal cualificado: Administrativos, mandos intermedios y de oficios varios: tres meses.
2. Personal operativo: Dos meses, en los que existirá un periodo de adiestramiento de quince días, susceptible de ser reducido previo informe del Comité de Seguridad e Higiene.

Artículo 19. *Reconocimiento médico.*

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

La empresa a menos una vez al año tendrá la obligación de someter a todo el personal a reconocimiento médico dentro de la jornada laboral.

En razón de los servicios a prestar, cuando se aprecien comportamientos extraños de carácter psíquico y/o farmacológico, de especial intensidad y habitualidad; la empresa, por propia iniciativa, a instancia del interesado, o de la representación de los trabajadores, pondrá los medios necesarios para que aquel sea sometido a reconocimiento médico especial y específico, que contribuya a poder diagnosticar las causas y efectos y facilitar el tratamiento adecuado, obligándose al trabajador a colaborar con el equipo médico facultativo para cuantos reconocimientos, análisis o tratamientos sean necesarios. Durante el tiempo que duren los reconocimientos, análisis o tratamiento, la empresa se obliga a abonar al trabajador el 100 por 100 del salario.

Se entregará a todos los trabajadores una copia del reconocimiento médico a que se hace referencia en este artículo.

Artículo 20. *Escalafones.*

La empresa deberá confeccionar y mantener el escalafón general de su personal; como mínimo deberá figurar en el mismo los datos correspondientes a todos y cada uno de sus trabajadores, con el detalle que sigue:

1. Nombre y apellidos.
2. Fecha de nacimiento.
3. Fecha de ingreso en la empresa.
4. Categoría profesional.
5. Fecha de nombramiento o acceso a la categoría.
6. Fecha del próximo vencimiento del periodo del complemento de antigüedad.
7. Número de orden.

Dentro del primer trimestre natural de cada año la empresa publicará el escalafón, con expresión de los datos anteriormente señalados, para conocimiento de todo el personal de la empresa.

El personal podrá formular reclamación contra los datos del escalafón mediante escrito dirigido a la empresa dentro de los 15 días siguientes a la publicación del mismo, debiendo la empresa resolver la reclamación en el plazo de 15 días más. Contra el acuerdo desestimatorio, expreso o tácito, que se presumirá cuando la empresa no resuelva en el plazo mencionado, los interesados podrán formular la reclamación que proceda ante la autoridad competente.

CAPÍTULO V

Lugar de trabajo, traslados, desplazamientos y dietas

Artículo 21. *Lugar de trabajo.*

A todos los efectos se entenderá lugar de trabajo los depósitos de almacenamiento de explosivos de la empresa Deicesa de la provincia a la que pertenezcan y al municipio que le designe la empresa.

Los trabajadores a la firma de este convenio seguirán dependiendo del lugar de trabajo en que vinieran prestando sus servicios, salvo que por razones de acumulación de trabajo o de otras causas evaluadas por la empresa, se deba trasladar, temporal o definitivamente a algún otro trabajador a otro centro de trabajo, cumpliendo con lo establecido en este convenio y en el estatuto de los trabajadores.

Artículo 22. *Destacamentos.*

Se entenderá por destacamento el cambio temporal de residencia de un trabajador a una población situada fuera de la localidad, para atender trabajos encomendados por la empresa.

El destacamento no podrá durar más de tres meses, procurándose escoger para el mismo al personal que resulte menos perjudicado prefiriéndose en primer lugar a los que hayan solicitado la realización del destacamento, si reuniera la capacidad suficiente para desempeñar las tareas del mismo. El personal destacado tendrá derecho al percibo de los salarios, dietas y gastos de viaje que por su categoría le corresponden hasta su finalización o conversión en traslado por necesidades del servicio.

El acuerdo para la asignación al destacamento será entre el trabajador y la empresa y en su caso de no haber acuerdo será oída la representación de los trabajadores.

Artículo 23. *Traslados.*

Los traslados del personal serán aquellos desplazamientos fuera de la localidad de origen que impliquen cambio de residencia y podrán estar determinados por alguna de las siguientes causas:

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

El traslado no dará derecho a dietas.

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

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

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

En los traslados por necesidades del servicio, la empresa habrá de demostrar la urgencia de las necesidades y tendrán en cuenta las circunstancias personales, familiares y sociales de los trabajadores. En caso de oposición al traslado por parte del trabajador, el traslado deberá autorizarlo la jurisdicción social competente. El traslado por tal motivo dará derecho al abono de los gastos de viaje de traslado y de los familiares que con el convivan, el transporte gratuito de mobiliario y enseres y a una indemnización equivalente a dos mensualidades de salario real.

El trabajador que haya sido trasladado por necesidades del servicio no podrá ser trasladado de nuevo en un plazo de cinco años, salvo acuerdo mutuo.

El destacamento que supere en duración el periodo de tres meses, en la misma población, se considerará como traslado por necesidades del servicio.

Artículo 24. *Desplazamientos.*

Cuando el trabajador tenga que desplazarse por necesidades del servicio fuera de la localidad para la que haya sido contratado, tendrá derecho al percibo de las dietas pactadas en este convenio y además se observará lo siguiente.

1. En el caso de que no se desplace en vehículo de la empresa, tendrá derecho a que se le abone el importe del billete idóneo.
2. Si el desplazamiento se realizase en un vehículo particular del trabajador, se abonará 0,24 euros por kilómetro.

Artículo 25. *Importe de las dietas.*

1. Todo personal de seguridad tendrá derecho a que se le abone los gastos que hubiese efectuado previa presentación de los justificantes correspondientes por los siguientes conceptos:

A. Cuando el trabajador se encuentre fuera de la localidad, entre las horas que más adelante se especifican, tendrá derecho:

- a) Entre las seis y ocho horas al desayuno.
- b) Entre las once y doce horas al bocadillo.
- c) Entre las trece y dieciséis horas a la comida.
- d) Entre las veintiuna y las veintitrés horas a la cena.

B. Cuando el trabajador tenga que pernoctar fuera de su localidad de trabajo se le abonará el hotel hasta una categoría de dos estrellas y las comidas correspondientes.

C. Cuando el trabajador se desplace a otro centro de trabajo fuera de la localidad para la que haya sido contratado se le abonarán 4,10 euros diarios.

2. Todo personal administrativo tendrá derecho al cobro de unas dietas para resarcirle de los gastos de locomoción y suplidos que se ocasionen con motivo del desempeño de su trabajo.

CAPÍTULO VI

Jornada de trabajo, horas extraordinarias, modificación de horarios y vacaciones

Artículo 26. *Jornada de trabajo.*

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de 1.788 horas para el 2006, 1.782 para los años 2007, 2008, y para los años 2009, 2010, 2011 y 2012 lo que establezca el convenio colectivo estatal de las empresas de seguridad privada.

Para los vigilantes de seguridad de explosivos el horario de trabajo será a turnos de lunes a domingo con el descanso establecido por ley.

Para los vigilantes de seguridad-conductores de explosivos el horario de trabajo normal será de 06:00 a 14:00 horas de lunes a viernes.

Dado el carácter especial de la empresa al tener que amoldarse a los horarios de sus clientes, Deicesa podrá adelantar la hora de inicio de la jornada laboral de los vigilantes de seguridad-conductores de explosivos, siendo obligación de la empresa notificarlo a los trabajadores afectados como máximo a las 13:30 del día anterior, de no ser así, los trabajadores darán por hecho que la jornada laboral empieza a las 06:00 horas.

El cómputo trimestral de horas de trabajo será de 447 horas para 2006, y de 445,5 horas para 2007, 2008, y para los años 2009, 2010, 2011 y 2012 lo que establezca el convenio colectivo estatal de las empresas de seguridad privada.

La modificación horaria solo podrá ser para adelantar la jornada laboral para la conducción de explosivos.

Dicha flexibilidad y modificación se hará el primer y tercer trimestre del año, siendo los segundos y cuartos trimestres para recuperar el exceso de horas que se hubiesen podido realizar en el primer y tercer trimestre del año. En caso de que la empresa no hubiese demandado de los

trabajadores el cómputo trimestral ordinario de horas, el o los trabajadores afectados tendrán penalización de un máximo de 15 horas.

Para recuperar el exceso o defecto de horas realizadas en el trimestre anterior, los días 1 y 15 de cada mes del segundo y cuarto trimestre de cada año, la empresa y los trabajadores decidirán de común acuerdo que las horas trabajadas en exceso o en defecto se compensarán en periodos de dos días seguidos como máximo. La empresa pondrá en el tablón de anuncios la/s fecha/s del disfrute y el nombre del trabajador.

La presencia al trabajo en jornada normal no podrá ser inferior a cuatro horas.

Entre servicio y servicio, deberá mediar un mínimo de doce horas.

En las jornadas continuadas, se establecerá un tiempo de descanso (desayuno) de una duración mínima de quince minutos, que serán considerados tiempo efectivo de trabajo, siempre que se adelante la jornada de trabajo, se establecerá un tiempo de descanso (desayuno y bocadillo) de una duración mínima de treinta minutos, que serán considerados tiempo efectivo de trabajo.

Se entenderá como trabajo efectivo desde que el trabajador empieza su jornada laboral hasta la finalización de la misma, sea en almacenes u oficina.

Si bien la realización de horas extraordinarias es de libre aceptación del trabajador, en la conducción de explosivos, deberá proseguir hasta su conclusión, en los límites establecidos por la ley respecto a la conducción de vehículos de mercancías peligrosas.

Para el cómputo anual de horas, se establecerá en los centros de trabajo un sistema de fichaje.

La empresa, con la obligación de notificarlo a los trabajadores afectados como mínimo con 48 horas de antelación y con carácter especial y turnos rotatorios, podrá disponer de los vigilantes de seguridad-conductores los sábados, si hay voluntarios para dicho servicio, los trabajadores afectados quedarán liberados para dicho servicio.

Las horas trabajadas se pagarán como horas extraordinarias, más una hora por el desplazamiento de ida y vuelta al trabajo. En el caso de que el tiempo real trabajado sea igual o superior a las 4 horas, la empresa no abonará el desplazamiento de ida y vuelta al trabajo. Cuando el tiempo trabajado sea menor de una hora, se computará por cada cuarto de hora.

Excepcionalmente y como se viene haciendo, con la obligación de notificarlo a los trabajadores afectados como mínimo con 48 horas de antelación, la empresa podrá disponer de los vigilantes de seguridad-conductores que pertenezcan al centro de trabajo de Belinchón (Cuenca) los sábados, exclusivamente para el reparto a la mina de Villarrubia de Santiago (Toledo), sin coste alguno para la empresa.

La empresa podrá disponer de un vigilante de seguridad de explosivos, o de un vigilante de seguridad-conductor, para la desestiba de cuatro (4) camiones de explosivos por la tarde al mes, con la obligación por parte de la empresa de notificarlo al trabajador afectado con 24 horas de antelación. Sin embargo la concreción de la hora de comienzo de la desestiba se realizará antes de las 10 de la mañana del mismo día. Se computarán de media hora en media hora y se computa doble (media hora tarde = una hora computada).

La empresa abonará al trabajador afectado el kilometraje de vuelta cuando la desestiba real del camión empezase antes de las 14:00 horas y termine más tarde de dicha hora. Si la desestiba real del camión empezase a partir de las 14:00 horas, la empresa pagará al trabajador afectado el kilometraje de ida y vuelta.

A partir del quinto (5) camión al mes, la empresa abonará al trabajador afectado por la estiba de cada camión, la cantidad de 12,00 euros, más kilometraje.

Artículo 27. *Calendario laboral.*

En el plazo de un mes a partir de la publicación del calendario oficial en el BOE la empresa señalará, de acuerdo con los representantes de los trabajadores, el calendario oficial laboral para la empresa.

Dicho calendario deberá incluir las fiestas locales y las fechas hábiles para el disfrute de las vacaciones, así como la fijación de los puentes si los hubiese.

Por razones de trabajo las fiestas locales y la fiesta patronal a que tienen derecho los trabajadores, podrán ser cambiadas de fecha, de acuerdo con la empresa y cada trabajador.

Artículo 28. *Horas extraordinarias.*

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada laboral establecida en este convenio, el valor de las horas extraordinarias será el siguiente:

	2006	2007	2008	2009
Hora laborable	12,22	-	-	-
Hora festiva	14,67	-	-	-

Desde las 00.00 a las 24.00 horas del domingo o días festivos serán horas extras festivas excepto para los vigilantes de seguridad de explosivos.

Artículo 29. *Vacaciones.*

Todos los trabajadores disfrutarán vacaciones retribuidas, con arreglo a las condiciones siguientes:

1. Tendrán una duración de 31 días que se contarán de fecha a fecha, para todo el personal que lleve un año de servicio. Si el primer día de disfrute de las vacaciones coincidiera con domingo o festivo, estas comenzarán a contar desde el día siguiente.

2. La retribución del periodo de vacaciones será por el total de la tabla, y por los conceptos comprendidos en ella y la antigüedad si se tuviese derecho a ella.

3. Se establecerá un turno rotativo para las vacaciones. La empresa y el delegado de personal, deberán fijar el cuadro de vacaciones durante el primer trimestre de cada año.

4. En caso de tomar las vacaciones partidas, se contarán igualmente de fecha a fecha. Si el primer día de disfrute fuera domingo o festivo, se empezará a contar a partir del día siguiente. Quince días serán disfrutados entre los meses de junio y septiembre, ambos inclusive, de acuerdo con los trabajadores en turnos rotatorios.

5. En los casos que un trabajador se encuentre en situación de IT, iniciada con anterioridad al momento en que tuviera previsto comenzar su periodo vacacional, se aplazarán éstas, disfrutándose cuando el servicio así lo permita. En caso de no poder disfrutarlas dentro del año natural, lo hará en el primer trimestre del año siguiente al devengo de las mismas.

CAPÍTULO VIII

Licencias y excedencias

Artículo 30. *Licencias.*

Los trabajadores regidos por este convenio tendrán derecho al disfrute de licencias sin pérdida de la retribución en los casos que a continuación se indican y en días naturales.

1. Matrimonio del trabajador: diecisiete días.

2. Durante dos días, que se ampliarán a cuatro cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, en casos de alumbramiento de esposa o adopción, enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge, hijos de ambos, uno u otro cónyuge, padre, madre, nietos, abuelos o hermanos de uno o otro cónyuge. En caso de enfermedad o intervención grave, este permiso podrá tomarse dentro de los siete días desde el hecho causante incluido.

3. Durante un mínimo de dos días para traslado de domicilio.

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

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

6. Por el matrimonio de padres, hijos, hermanos y 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.

7. Por bautizo de un hijo o nieto, tendrá derecho a un día para asistir al bautizo.

8. Por primera comunión de un hijo o nieto, un día de permiso.

9. Permiso retribuido de un día por asuntos propios. Entrará en vigor el 1 de enero del año 2009. Solo podrá coger permiso un trabajador el mismo día, y la petición se realizará con 48 horas de antelación. No se podrá coger ese día cuando algún trabajador esté de vacaciones.

En cuanto a los apartados 1 y 2, en casos extraordinarios y debidamente acreditados, tales licencias se otorgarán por el tiempo que se precise según las circunstancias de concesiones y pudiendo acordarse la no percepción de haberes.

Artículo 31. *Asistencia a consultorio médico.*

Cuando por razones de enfermedad, el trabajador precisase para el o sus hijos menores de edad, si ambos cónyuges son trabajadores por cuenta ajena, o sus padres en caso de imposibilidad física y si conviven con el mismo, la asistencia a consultorio médico de la Seguridad Social en horas coincidentes con la de su jornada laboral, la empresa concederá, sin pérdida de retribución el periodo necesario por el tiempo preciso al efecto, debiendo justificar el mismo con el correspondiente volante del facultativo.

Este derecho, en el caso de asistencia a consulta de médicos especialistas se hará extensiva a consultas privadas.

En el caso de acompañamiento de hijos solo podrá usarse por uno de los cónyuges.

Artículo 32.

En el ejercicio de sus funciones y dadas las especiales circunstancias de la prestación de los servicios en esta actividad y las dificultades que comporta la sustitución del personal en sus puestos de trabajo, los representantes de los trabajadores para el ejercicio de sus funciones como tales deberán notificar y justificar sus ausencias a sus superiores con antelación mínima de veinticuatro horas. Notificada la ausencia cumpliendo los anteriores requisitos, la empresa, dentro de los límites pactados en este convenio, vendrán obligadas a conceder el permiso oportuno.

Artículo 33. *Excedencia.*

Los trabajadores regidos por este convenio tendrán derecho a las excedencias previstas en el ET, con las siguientes peculiaridades:

Las excedencias serán de dos clases, voluntaria y especial.

La excedencia voluntaria es la que podrá concederse por la dirección de la empresa para la atención de motivos particulares del trabajador que la solicite.

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

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

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

El reingreso, cuando se solicite, estará condicionado a que haya vacante en su categoría, si no existiera vacante de categoría propia y si en otra inferior, el excedente podrá ocupar esta plaza con el salario a ella correspondiente hasta que se produzca una vacante en su categoría.

Dará lugar a excedencia especial alguna de las siguientes circunstancias:

1. Nombramiento para cargo político o designación para cargo de representación sindical, cuando su ejercicio sea incompatible con los servicios de la empresa.
2. Enfermedad o accidente una vez transcurrido el periodo de incapacidad temporal y por el tiempo en el que el trabajador permanezca en situación de invalidez provisional.
3. En el caso de pérdida o sustracción y retirada de la licencia, guía, arma, título hasta la obtención de un nuevo ejemplar o aparición de lo perdido, sustraído o retirado, producido durante el servicio, no pudiéndose imputar al trabajador cualquier tipo de imprudencia o negligencia, en cuyo caso el trabajador recibirá el salario de su categoría.
4. La retirada temporal del carné de conducir al vigilante de seguridad-conductor. si la retirada del carné de conducir se hubiese producido durante el desempeño de sus funciones durante la jornada de trabajo, el trabajador pasará a la categoría de vigilante de seguridad de explosivos y la retribución será la misma que la que venía percibiendo. si el trabajador presta sus servicios en un centro de trabajo en el que no exista servicio de guardería, realizará las tareas que le encomiende la empresa en el mismo centro.
5. La retirada temporal del carné de conducir al vigilante de seguridad-conductor, fuera de la jornada de trabajo, por sentencia o sanción administrativa como consecuencia de actos calificados como imprudencia. Durante el tiempo que dure la privación del permiso de conducir.

Si la retirada fuera definitiva o superior a dos meses será causa de excedencia durante dos meses, pasados los cuales pasará a ocupar el puesto de vigilante de seguridad de explosivos con la retribución propia de la misma.

Al personal en situación de excedencia especial se le reservará su puesto de trabajo y se le computará, a efectos de antigüedad, el tiempo de excedencia, aunque no se le abonará la retribución de ningún tipo.

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

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

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

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

Artículo 34. *Permisos sin sueldo.*

Los trabajadores que lleven, como mínimo un año en la empresa, podrán solicitar permiso sin sueldo, que la empresa, previo informe de los representantes de los trabajadores, atenderá, salvo que ello suponga grave perturbación en el servicio.

La duración de estos permisos no será superior a quince días naturales, a excepción de lo que acuerde la empresa con el trabajador en el artículo 30 apartado 1 y 2.

CAPÍTULO VIII

Seguridad e higiene

Artículo 35. *Seguridad e higiene.*

Todos los trabajadores regidos por este convenio tendrán derecho a lo previsto en Art. 19 sobre seguridad e higiene del estatuto de los trabajadores y demás disposiciones en la materia.

CAPÍTULO IX

Faltas y sanciones

Artículo 36. *Faltas del personal.*

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 de cada trabajador, su nivel cultural, trascendencia del daño, grado de reiteración o reincidencia.

Artículo 37. *Faltas leves.*

1. Hasta cuatro faltas de puntualidad, con retraso superior a cinco minutos e inferior a quince, dentro del periodo de un mes.
2. Abandonar el puesto de trabajo sin causa justificada o el servicio, breve tiempo durante la jornada. Si se causase como consecuencia del mismo abandono, perjuicio de consideración a la empresa, compañeros de trabajo, clientes o personal del mismo, o fuera por 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 lo motivó.
4. Los descuidos y las distracciones en la realización del trabajo o el cuidado y conservación de las máquinas, útiles, armas, herramientas e instalaciones.
5. Cuando el incumplimiento de lo anterior origine consecuencias de gravedad en la realización del servicio, la falta podrá reputarse de grave o muy grave.
6. La inobservancia de las órdenes de servicio, así como la desobediencia a los mandos, todo ello en materia leve.
7. Las faltas de respeto y consideración en materia leve a los subordinados, compañeros, mandos, personal y público, así como la discusión con los mismos dentro de la jornada de trabajo y usar palabras malsonantes e indecorosas con los mismos.
8. La falta de aseo y limpieza personal y de los uniformes, equipos, armas, etc., de manera ocasional.
9. No comunicar a la empresa los cambios de residencia y domicilio y demás circunstancias que afecten a su actividad laboral.
10. No atender al público con la corrección y diligencia debida.
11. Excederse en sus atribuciones o entrometerse en los servicios peculiares de otro trabajador, cuando el caso no constituya falta grave.

Artículo 38. *Faltas graves.*

1. El cometer dos faltas leves en el periodo de un trimestre, excepto en la puntualidad aunque sea de distinta naturaleza, siempre que hubiese mediado sanción comunicada por escrito.
2. Más de cuatro faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en el periodo de un mes, superior a diez minutos, o hasta cuatro faltas superiores a quince minutos cada una de ellas.
3. La falta de asistencia al trabajo de un día en el periodo de un mes, sin causa justificada será muy grave si de resultados de la ausencia se causase grave perjuicio a la empresa.

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

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

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

7. Causar accidentes por dolo, negligencia o imprudencia inexcusable.

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

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

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

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

Artículo 39. *Faltas muy graves.*

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

2. Más de doce faltas no justificadas de puntualidad cometidas en el periodo de seis meses o treinta faltas en un año, aunque hayan sido sancionadas independientemente.

3. Tres o más faltas injustificadas al trabajo 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 hacer desaparecer, inutilizar, causar desperfectos en armas, máquinas, instalaciones, etc., tanto de la empresa o de sus clientes, así sable.

6. La continuada 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, vistiendo de uniforme.

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

9. Los malos tratos de palabra o de obra, o falta grave de respeto y consideración a las personas de sus superiores, compañeros, personal a su cargo o familiares de los mismos, así como a las personas en cuyas instalaciones realizara su actividad.

10. La participación directa o indirecta en la comisión de un delito calificado como tal en las leyes penales y de 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.

12. La disminución voluntaria y continuada del rendimiento.

13. Originar riñas y pendencias con sus compañeros, dentro de la jornada laboral.

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

15. El abuso de autoridad.

16. Hacer uso de las armas, a no ser en defensa propia y en los casos previstos por las leyes y disposiciones vigentes.

17. Entregarse a juegos, y distracciones graves, todo ello durante y dentro de la jornada de trabajo.

18. La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para si o para compañeros o personal y público, o de peligro de averías para las instalaciones.

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

Artículo 40. *Sanciones.*

1. Por falta leve:

a) Amonestación verbal.

b) Amonestación escrita.

2. Por falta grave:

a) Amonestación pública.

b) Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.

c) Inhabilitación para el ascenso de un año.

3. Por falta muy grave:

a) Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a dos meses.

b) Inhabilitación para el ascenso durante tres años.

c) Despido.

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

Artículo 41. *Prescripción.*

La facultad de la empresa para imponer sanciones, deberá ejercitarse siempre por escrito salvo amonestación verbal, del que deberá acusar recibo y firmar por enterado el sancionado o, en su lugar, dos testigos, caso de negarse a ello.

Prescribirá en las faltas leves a los diez días, en las graves a los veinte días, y en las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 42. *Abuso de autoridad.*

Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito a través de la representación de los trabajadores a la dirección de la empresa de los actos que supongan abuso de autoridad de sus jefes. Recibido el escrito, la dirección abrirá el oportuno expediente en el plazo de cinco días. En caso contrario, los representantes de los trabajadores deberán formular la oportuna denuncia ante las delegaciones de trabajo.

CAPÍTULO X

Prestaciones sociales

Artículo 43. *Prestaciones sociales.*

La empresa suscribirá una póliza de seguro colectivo a favor de todos y cada uno de sus trabajadores. Los capitales por muerte ascenderán a un mínimo de 28.138,18 euros para el año 2006, 28.700,94 euros para los años 2007 y 2008, para los años 2009, 2010, 2011 y 2012 lo que establezca el convenio colectivo estatal de las empresas de seguridad privada.

Los capitales asegurados por incapacidad permanente total, absoluta y gran invalidez ascenderán para el año 2006, a 35.641,70 euros, y 36.554,53 euros para los años 2007 y 2008, para los años 2009, 2010, 2011 y 2012 lo que establezca el convenio colectivo estatal de las empresas de seguridad privada. Ambas derivadas de accidente sea o no laboral excepto las producidas en competiciones deportivas oficiales de vehículos de motor. Su efecto cubrirá las veinticuatro horas del día y durante todo el año.

Los capitales entrarán en vigor a partir de la firma del presente convenio.

El representante de los trabajadores podrá solicitar de la empresa una copia de la póliza antes citada, a los efectos de conocer los riesgos cubiertos y la cuantía de la misma.

Artículo 44. *Compensaciones en los supuestos de incapacidad temporal.*

Todos los trabajadores regidos por este convenio cobrarán en caso de incapacidad temporal o accidente sea o no laboral el 100 % de la tabla salarial del total del anexo, y de la antigüedad en su caso, sin que suponga merma del importe que pudiera corresponderle en las pagas extraordinarias. También se incluyen los producidos durante las prácticas de tiro y/o de gimnasio, siempre que sean realizados por mandato legal u orden expresa de la empresa.

CAPÍTULO XI

Derechos sindicales

Artículo 45. *Derechos sindicales.*

Las competencias y garantías de los representantes de los trabajadores será la establecida por el estatuto de los trabajadores.

La reserva de horas para el ejercicio de las funciones inherentes a su cargo queda fijada en el límite de 20 horas mensuales.

CAPÍTULO XII

Retribuciones

Artículo 46. *Disposición general.*

Las retribuciones de este convenio estarán constituidas por el salario base y los complementos del mismo, que como tal figuran, para cada categoría profesional en el anexo de este convenio.

El pago del salario se efectuará por meses vencidos, hasta el cinco de cada mes.

Artículo 47. *Anticipos.*

El trabajador tendrá derecho a percibir anticipo a cuenta, por el trabajo ya realizado, sin que pueda exceder del 90 por 100 de su salario, en un plazo de cuatro días hábiles desde la solicitud.

Artículo 48. *Estructura del salario.*

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

1. Sueldo base.
2. Complementos:
 - A. Personales: antigüedad.
 - B. Puesto de trabajo:
 - a) Plus de peligrosidad.
 - b) Plus de vehículo con mercancías peligrosas.
 - c) Plus de actividad.
 - d) Plus de trabajo nocturno.
 - C. Cantidad o calidad de trabajo: horas extraordinarias.
 - D. De vencimiento superior al mes:
 - a) Gratificación de navidad.
 - b) Gratificación de julio.
 - c) Beneficios.
 - E. Indemnizaciones y suplidos:
 - a) Plus de distancia o transporte.
 - b) Plus de mantenimiento o vestuario.

Artículo 49. *Sueldo base.*

Se entenderá por sueldo base las retribuciones correspondientes en cada categoría profesional a una actividad normal, durante la jornada de trabajo fijada en este convenio.

Artículo 50. *Complemento personal. Antigüedad.*

Todos los trabajadores, sin excepción de categorías, disfrutaran además de su sueldo, aumentos por años de servicio, consistentes en, cuatrienios en la cuantía de un 5 % del salario base cada uno de ellos.

Artículo 51. *Complemento de puesto de trabajo.*

1. Plus de peligrosidad. Este complemento lo percibirá todo trabajador que esté obligado por disposición legal a llevar un arma de fuego durante la jornada de trabajo, percibirá mensualmente por este concepto, el complemento salarial señalado en el anexo de este convenio.

2. Plus de vehículo con mercancías de explosivos. Dicho plus se abonará a los vigilantes de seguridad-conductores en atención a las funciones típicas de su categoría, definidos en el artículo 16 de este convenio, percibirá mensualmente en doce pagas por este concepto, el complemento salarial señalado en el anexo de este convenio.

3. Plus de trabajo nocturno. Se fija un plus fijo de nocturnidad para los vigilantes de seguridad de explosivos, percibirán mensualmente en doce pagas por este concepto, el complemento salarial señalado en el anexo de este convenio.

Para los vigilantes de seguridad-conductores, se fija un plus de trabajo nocturno por hora trabajada en la siguiente cuantía:

Vigilante de seguridad-conductor. 1,22 euros.

Se entenderá por trabajo nocturno el realizado entre las 22:00 horas y las 06:00 del día siguiente.

Artículo 52. *Complemento de calidad o cantidad de trabajo: Horas extraordinarias.*

Respecto a las horas extraordinarias se estará a lo dispuesto en el artículo 28 del presente convenio.

Artículo 53. *Complemento de vencimiento superior al mes.*

Gratificación de julio, navidad y beneficios: Entre los días 13 y 15 de los meses de julio, diciembre y marzo, la empresa abonará una gratificación consistente cada una de ellas en el importe siguiente:

2006: una mensualidad del salario base, más el 14,29 % del plus de peligrosidad; plus de vehículo de explosivos, plus de nocturnidad, plus de actividad, plus de transporte y plus de vestuario; y más antigüedad, en caso de tener derecho a ella.

2007: una mensualidad del salario base, más el 28,57 % del plus de peligrosidad; plus de vehículo de explosivos, plus de nocturnidad, plus de actividad, plus de transporte y plus de vestuario; y más antigüedad, en caso de tener derecho a ella.

2008: una mensualidad del salario base, más el 42,86 % del plus de peligrosidad; plus de vehículo de explosivos, plus de nocturnidad, plus de actividad, plus de transporte y plus de vestuario; y más antigüedad, en caso de tener derecho a ella.

2009: una mensualidad del salario base, más el 57,14 % del plus de peligrosidad; plus de vehículo de explosivos, plus de nocturnidad, plus de actividad, plus de transporte y plus de vestuario; y más antigüedad, en caso de tener derecho a ella.

2010: una mensualidad del salario base, más el 71,43 % del plus de peligrosidad; plus de vehículo de explosivos, plus de nocturnidad, plus de actividad, plus de transporte y plus de vestuario; y más antigüedad, en caso de tener derecho a ella.

2011: una mensualidad del salario base, más el 85,71 % del plus de peligrosidad; plus de vehículo de explosivos, plus de nocturnidad, plus de actividad, plus de transporte y plus de vestuario; y más antigüedad, en caso de tener derecho a ella.

2012: a partir de este año las pagas serán una mensualidad de la columna de «total» correspondiente al anexo salarial, más antigüedad, en caso de tener derecho a ella.

La gratificación de julio se devengará del día 1 de enero al 30 de junio.

La gratificación de navidad se devengará del día 1 de julio al 31 de diciembre.

La gratificación de beneficios se devengará anualmente del 1 de enero al 31 de diciembre y se abonará por años vencidos entre el día 13 y 15 de marzo del año siguiente.

Artículo 54. *Complemento de indemnizaciones o suplidos.*

1. Plus de distancia y transporte: se establece como compensación a los gastos de desplazamiento al centro de trabajo al que pertenezca el trabajador. su cuantía, en cómputo anual, y redistribuida en 12 pagas, se establece en la columna correspondiente al anexo salarial.

2. Plus de mantenimiento y vestuario: se establece como compensación de gastos que obligatoriamente correrán 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, en cómputo anual, y redistribuida en 12 pagas, se establece en la columna correspondiente al anexo salarial.

Artículo 55. *Cuantía de las retribuciones.*

Como referencia para la subida salarial del año 2007, el importe del salario base, los complementos de puesto de trabajo y las indemnizaciones y suplidos será el que se refleja en el anexo del convenio.

Desde el 1 de enero de 2007, 2008, 2009, 2010, 2011 y 2012 el importe del salario se verá incrementado en el IPC real del año anterior.

Artículo 56. *Uniformidad.*

La empresa facilitará cada dos años al personal operativo las siguientes prendas de uniforme:

- Tres camisas de verano y tres de invierno.
- Dos pantalones de verano y dos de invierno.
- Dos chaquetillas y una corbata.
- Un par de botas.
- Un mono para cambiar el aceite.
- Unos guantes.
- Asimismo cada año se facilitará un par de zapatos.

Igualmente se facilitarán, en caso de servicio en el exterior las prendas de abrigo y agua adecuadas.

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

Artículo 57. *Premio de vinculación.*

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

Edad	2006 - Euros	2007	2008	2009
60	6.538,83	-	-	-
61	6.194,69	-	-	-
62	5.850,53	-	-	-
63	5.506,38	-	-	-

Para los años 2007, 2008, 2009, 2010, 2011 y 2012 lo que establezca el convenio colectivo estatal de las empresas de seguridad privada. Estos importes se liquidarán con el último recibo salarial que se abone al trabajador.

Artículo 58. *Jubilación anticipada.*

1. Al cumplir 64 años de edad:

Ambas partes acuerdan que el trabajador afectado por el presente convenio pueda jubilarse, si lo desea, de conformidad con lo dispuesto en el real decreto 1194/85 de 17 de julio, a los 64 años, extinguiéndose el contrato de trabajo, a tenor de lo previsto en el artículo 49.f) del estatuto de los trabajadores. Siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

- Haber cumplido sesenta y cuatro años.
- Reunir el trabajador jubilado los requisitos, salvo la edad, que para tener derecho a la pensión de jubilación se establece en las disposiciones reguladoras del régimen general de la seguridad social.
- Sustituir la empresa al trabajador que se jubila por otro trabajador que sea titular del derecho a cualquiera de las prestaciones económicas por desempleo o joven demandante de primer empleo, sin perjuicio del cumplimiento simultáneo de las condiciones exigidas por la normativa especial de vigilantes de seguridad que esté en vigor en cada momento.
- Que el nuevo contrato suscrito por el trabajador sea de idéntica naturaleza al que se extingue por jubilación del trabajador.

Igualmente se pacta como causa de extinción del contrato, por mutuo acuerdo entre empresa y trabajador/a, el cumplimiento de la edad de 63 años, siempre y cuando el trabajador pueda tener acceso a la prestación de jubilación, aunque quede afectado por el coeficiente corrector legalmente establecido por las normas de la seguridad social en cada momento.

En todo caso el trabajador recibirá de la empresa una indemnización de 6.200 euros para 2006 y 2007, que se le abonarán juntamente con la

liquidación de sus haberes en el momento de la baja. En 2008 y 2009 esta cantidad será de 6.300 euros y 2010, 2011 y 2012 será de 6.400 euros.

Se pacta expresamente que será causa de extinción del contrato de trabajo por jubilación forzosa, cuando el trabajador/a cumpla 65 años o más, en las siguientes condiciones:

- El Trabajador/a afectado por la extinción del contrato de trabajo deberá tener cubierto el periodo mínimo de cotización para obtener el derecho al 100 % de la Pensión de Jubilación de la Seguridad Social.
- La empresa vinculara las extinciones contractuales producidas en virtud de la aplicación del apartado a), con medidas de política de empleo tales como la mejora en la estabilidad en el empleo, la transformación de contratos temporales en indefinidos, el sostenimiento del empleo, la contratación de nuevos trabajadores o cualesquiera otras que se dirijan a favorecer la calidad en el empleo.

Artículo 59. *Aplicación de la jubilación parcial y del contrato de relevo.*

- Los trabajadores, a partir de los 60 años tendrán derecho a jubilarse acogidos para ello a una jubilación parcial al amparo del real decreto 1131/2002 de 31 de octubre.
- La empresa fijará de acuerdo con el trabajador el porcentaje de la jornada anual a trabajar, continuando el trabajador de alta y cotizando hasta alcanzar la edad de 65 años.
- Respecto al trabajador contratado o relevista se le podrá contratar con contrato a tiempo completo.

Artículo 60. *Asistencia jurídica.*

La empresa asumirá la asistencia legal a aquellos trabajadores que en calidad de acusados se vean incurso en procesos penales instruidos con ocasión de acciones realizadas en cumplimiento de sus funciones encomendadas por la empresa, con independencia de que con posterioridad el trabajador cause baja en la misma, todo ello de acuerdo con lo previsto en el artículo 30 apartado 4), y ello siempre que haya comunicado la situación en los dos días hábiles siguientes a la recepción de la primera comunicación.

Artículo 61. *Póliza de responsabilidad civil.*

La empresa vendrá obligada a suscribir una póliza de seguro de responsabilidad civil por importe de al menos 138.000 euros, con los efectos y consecuencias comprendidas en la ley de contrato de seguro.

Artículo 62. *Disposición final.*

En todo lo no previsto en el presente convenio, se estará a lo dispuesto en el estatuto de los trabajadores.

ANEXO 1

Salario para 2006

	Salario base	Plus peligrosidad	Plus vehículo explosivo	Plus nocturnidad	Plus actividad	Plus transporte	Plus vestuario	Total
Administrativos:								
Jefe de primera	1.211,28	0	0	0	127,59	195,63	0	1.534,50
Jefe de segunda	1.021,27	0	0	0	127,59	195,63	0	1.344,49
Oficial de primera	889,73	0	0	0	127,59	195,63	0	1.212,95
Oficial de segunda	765,48	0	0	0	59,54	195,63	0	1.020,65
Auxiliar:								
Personal de ventas:								
Jefe de ventas	1.012,15	0	0	0	76,55	195,63	0	1.284,33
Vendedor	825,02	0	0	0	76,55	195,63	0	1.097,20
Personal operativo:								
Vigilante de seguridad-conductor	978,13	212,63	114,40	0,00	0,00	195,63	103,17	1.603,96
Vigilante de seguridad de explosivos	978,13	212,63	0,00	114,40	0,00	195,63	103,17	1.603,96

Hora extra laborable: 12,22 euros.

Hora extra festiva: 14,67 euros.

Hora nocturna: 1,22 euros.

Desplazamiento vehículo trabajador: 0,24 euros.

Trabajador desplazado del centro de trabajo fuera de la localidad: 4,10 euros diarios.