

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

5314 *Resolución de 6 de mayo de 2014, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Magasegur, SL.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa «Magasegur, S.L.» (código de convenio n.º 90101222012013), que fue suscrito, con fecha 20 de febrero de 2014, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por las secciones sindicales de USO y CSIF, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 6 de mayo de 2014.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

CONVENIO COLECTIVO PARA LA EMPRESA «MAGASEGUR, S.L.»

PREÁMBULO

El presente Convenio se inscribe dentro del marco de la negociación colectiva en el seno de la Empresa, con la base del artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores y con el objeto de favorecer, por un lado, los intereses comunes de las partes, facilitando la sostenibilidad en el tiempo de la empresa, a través de sus resultados; y por otro lado, favorecer a su vez el mantenimiento del empleo y la mejora de las condiciones de los trabajadores y trabajadoras; todo ello como medio indispensable para la buena marcha de ambas partes que no pueden estar sino en la misma línea de interés.

Este acuerdo se alcanza dentro de un contexto económico general de grave crisis económica, cuyas repercusiones negativas se dejan notar en todos los ámbitos de actividad empresarial, incluyendo el sector de seguridad privada. La drástica reducción de los márgenes comerciales, las moras e impagos de clientes, las correspondientes tensiones de tesorería agravadas por la dificultad de acceso a líneas de crédito y financiación, han sido y están siendo causa de numerosos casos de descuelgues de convenio, de expedientes de regulación de empleo y de despidos.

Con esta negociación, las partes actúan de buena fe de cara, precisamente, a intentar evitar que la empresa pueda verse abocada a acometer alguna de las anteriores medidas. Todo ello teniendo en cuenta que hoy por hoy no es posible anticipar cuánto más podrán prolongarse los efectos de la crisis y, además, el hecho de que han aparecido nuevas dificultades en escena, que ensombrecen las expectativas al representar un considerable incremento de los costes por causas ajenas a la empresa, merced a la conversión en

cotizables de los pluses que contempla el Real Decreto 16/2013, de 20 de diciembre, costes que en la práctica resultan imposibles de repercutir a los clientes debido a la pertenencia de la empresa a un sector económico regido por la máxima de imposición del precio.

No obstante lo anterior, el presente convenio toma como punto de partida el que estuvo vigente en la empresa durante el ejercicio 2013 para avanzar, a partir del mismo, en una serie de mejoras, cuyos ejes esenciales son los siguientes: En primer lugar, la adquisición de compromisos concretos en materia de estabilidad en el empleo; el establecimiento de incrementos retributivos en base a indicadores referenciados a precios medios venta/hora; la incorporación de mejoras en materia de prestaciones sociales a los trabajadores y el establecimiento de una política de premios y reconocimientos al trabajo realizado.

De este modo, se puede afirmar que, pese a la necesaria continuidad del inicial marco salarial, se define y articula una línea de crecimiento capaz de hacer compatible el incremento progresivo de las retribuciones con la efectiva marcha del mercado, de tal forma que sean los trabajadores los primeros en percibir cualquier efecto favorable que se produzca en el mismo.

A todo lo expuesto con anterioridad y continuando con el espíritu que ha inspirado siempre las negociaciones colectivas entre la empresa y sus trabajadores en el sentido de pretender adaptar al marco concreto de la empresa la normativa general establecida a nivel sectorial, cabe señalar que siguen siendo de aplicación las condiciones pactadas en convenios de ámbito superior, salvo en las materias establecidas expresamente por la legislación que se encuentre en vigor y tratadas en esta negociación.

Ante las circunstancias ya descritas en lo expuesto hasta ahora, se ha procedido, tras una ardua tarea de negociación, a establecer las bases mínimas necesarias para garantizar unas relaciones laborales ordenadas y fluidas en el seno de la empresa a través del articulado del presente Convenio.

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*

El presente Convenio colectivo establece las bases para las relaciones laborales entre la empresa «Magasegur, S.L.» y sus trabajadores y trabajadoras.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

Las normas de este convenio colectivo de ámbito nacional, serán de aplicación en todos los centros de trabajo que la empresa tiene en la actualidad y los que puedan establecer en el futuro en todo el territorio español.

Artículo 3. *Ámbito funcional y personal.*

El presente Convenio será de aplicación a la empresa «Magasegur, S.L.» y sus trabajadores y trabajadoras, dedicados conjuntamente a la prestación de vigilancia y protección de cualquier clase de locales, fincas, bienes o personas, así como servicios de escolta, explosivos, transporte o traslado con los medios y vehículos homologados, depósito y custodia, manipulación y almacenamiento de caudales, fondos valores, joyas y otros bienes y objetos valiosos que precisen vigilancia y protección.

Quedan igualmente incluidos en el ámbito del Convenio aquellos servicios de vigilancia y protección que se presten mediante la fabricación, distribución, instalación y mantenimiento de sistemas electrónicos, visuales, acústicos o instrumentales.

El presente Convenio afecta a todos los trabajadores y trabajadoras que presten sus servicios por cuenta de la empresa «Magasegur, S.L.». Queda expresamente excluido del ámbito de aplicación del presente Convenio el personal de alta dirección, cuya relación

laboral de carácter especial se regula en el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, o normativa que lo sustituya, así como las restantes actividades y relaciones que se contemplen en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4. *Vigencia.*

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de febrero de 2014 y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2017, con independencia de la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Artículo 5. *Prórroga y procedimiento de denuncia.*

El presente Convenio colectivo se entenderá prorrogado por una duración similar, en sus propios términos, en tanto no sea denunciado por alguna de las partes en tiempo y forma.

La denuncia deberá efectuarse con un mínimo de dos meses de antelación del vencimiento de la vigencia del Convenio o de cualquiera de sus prórrogas, la denuncia deberá formalizarse por escrito y deberá ser notificada a la otra parte y a la autoridad laboral, dentro del plazo establecido. Se otorga un tiempo similar a la duración del convenio para alcanzar un acuerdo.

Denunciado el Convenio y hasta que no se logre acuerdo expreso, se entenderán que mantiene la vigencia de su contenido normativo.

Artículo 6. *Vinculación a la totalidad.*

El articulado del presente Convenio forma un conjunto unitario e indivisible. En el supuesto de que la jurisdicción laboral declarase la nulidad de alguna de las cláusulas del presente convenio, las partes se comprometen a renegociar las mismas manteniendo el equilibrio general del Convenio.

Artículo 7. *Comisión Paritaria de vigilancia, interpretación y desarrollo del Convenio.*

Se constituye una comisión cuyas funciones serán las siguientes:

- a) Interpretación de la totalidad de los artículos de este Convenio.
- b) Conciliación preceptiva en conflictos colectivos que supongan la interpretación de las normas del presente Convenio.

Estará compuesta por dos miembros de la representación de los trabajadores y trabajadoras e igual número por parte de la empresa.

La Comisión Negociadora se regirá por los siguientes criterios:

1. Cualquier caso relativo los apartados a) y b) anteriores deberá plantearse por escrito, lo cual motivará una reunión de la Comisión en el plazo de siete días naturales a partir de la fecha de recepción del escrito, debiendo emitir su informe en el mismo plazo de tiempo.

2. Se establece el carácter de vinculante del pronunciamiento de la Comisión en el arbitraje de los problemas o cuestiones derivados de la aplicación de este Convenio que le sean sometidos por acuerdo de ambas partes.

3. La Comisión fija como sede de reuniones las oficinas centrales de la Empresa, sitas en c/ Deportista Jesús Hernández «Tito», n.º 1, de Murcia. Cualquiera de los componentes de esta Comisión podrá convocar dichas reuniones, estando obligado a comunicarlo a todos los componentes de forma fehaciente en el plazo de setenta y dos horas anteriores a la convocatoria.

4. Para que las reuniones sean válidas tendrán que asistir a las mismas, como mínimo el 50% de los miembros de la representación de cada una de las partes, habiendo sido todos debidamente convocados.

5. La Comisión tomará acuerdos por mayoría absoluta de los votos.

Ambas partes podrán utilizar los servicios de un asesor, designándolo libremente asumiendo cada parte los costes correspondientes a su asesor. Dichos asesores tendrán voz, pero no voto.

Sin perjuicio de las competencias de la Comisión Paritaria establecidas en el presente artículo, las partes firmantes se someten al V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (sistema extrajudicial) firmado el 7 de febrero de 2012 (BOE. número 46, de 23 de febrero de 2012), para la resolución de los conflictos laborales que se susciten en la aplicación de este Convenio.

CAPÍTULO II

Retribución

Artículo 8. *Tablas salariales.*

El presente Convenio se regirá por los conceptos y precios indicados en las tablas salariales del anexo I, contemplados en función de los grupos profesionales de aplicación.

En el presente año 2014 las tablas salariales indicadas serán de aplicación desde el día 1 de febrero 2014.

Artículo 9. *Revisión salarial.*

La tabla salarial se actualizará todos los años mediante el uso del indicador de referencia de precios venta/hora medios anuales de tal manera que el incremento de precios venta/hora medio en términos anuales se derivará en un 67% a incrementar los salarios y en un 33% a mejorar la rentabilidad de la empresa.

Si el indicador mostrara una evolución negativa, ésta no será de aplicación y por tanto no supondrá una revisión a la baja de los salarios.

A estos efectos, la comisión negociadora se reunirá en la tercera semana del mes de enero de cada uno de los ejercicios.

Artículo 10. *Compensación, absorción y garantía «ad personam».*

Las condiciones establecidas en este Convenio, sean o no de naturaleza salarial, compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza y el origen de las mismas.

CAPÍTULO III

Grupos profesionales

Artículo 11. *Grupos profesionales.*

Los grupos profesionales serán los establecidos en el vigente Convenio estatal de empresas de seguridad.

Los trabajadores y trabajadoras se encuadrarán en sus grupos profesionales, pudiendo ser asignados a cualquiera de las funciones relacionadas con el citado grupo al que pertenecen, siempre que cuenten con la formación y habilitación necesaria para ello. El cambio de función dentro del mismo grupo profesional no tendrá la consideración de modificación sustancial de condiciones ni de movilidad funcional, pudiendo ser aplicado por la empresa siempre que existan necesidades para ello.

CAPÍTULO IV

Organización del trabajoArtículo 12. *Dirección y control de la actividad laboral.*

1. La organización del trabajo en cada uno de los centros, dependencias y unidades de la empresa es facultad exclusiva de la Dirección de la misma, de acuerdo con lo previsto legal y convencionalmente.

2. En desarrollo de lo dispuesto en el párrafo anterior, la Dirección de la empresa, a título enunciativo, que no limitativo, tendrá las siguientes facultades:

- a) Crear, modificar, trasladar o suprimir centros de trabajo.
- b) Adscribir a los trabajadores y trabajadoras a las tareas, turnos y centros de trabajo necesarios en cada momento.
- c) Determinar la forma de prestación del trabajo en todos sus aspectos: Relaciones con la clientela, uniformes, impresos a cumplimentar, etc.
- d) Definir los rendimientos mínimos correspondientes a cada puesto de trabajo.
- e) Cualesquiera otras necesarias para el buen funcionamiento del servicio.

El empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad humana.

Artículo 13. *Subrogación de servicios.*

En materia de subrogación de servicios las partes acuerdan el pleno sometimiento a lo establecido con carácter general en el artículo 14 del vigente Convenio Colectivo Estatal de las Empresas de Seguridad o artículo que lo sustituya.

Artículo 14. *Ordenadores y correos electrónicos.*

El uso de ordenadores personales propiedad de los trabajadores y trabajadoras en el puesto de trabajo queda prohibido, salvo autorización expresa por parte de la empresa en función de las necesidades del puesto.

Queda igualmente prohibida la utilización de ordenadores de empresa para uso particular, o con fines distintos de los derivados de la relación laboral.

En su caso, cuando existan indicios de uso ilícito o abusivo por parte de un empleado/a, la empresa podrá realizar las comprobaciones oportunas y, si fuera preciso, realizará una auditoría en el ordenador del empleado o en los sistemas que ofrecen el servicio, que se efectuará en horario laboral y en presencia de algún representante de los trabajadores y trabajadoras o de la organización sindical que proceda, en caso de afiliación, si el empleado lo desea, con respeto a la dignidad e intimidad del empleado.

Artículo 15. *Derechos de los trabajadores y trabajadoras.*

Los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a que se les dé un trabajo efectivo de acuerdo con su función profesional, con las excepciones previstas en el Estatuto de los trabajadores; a la formación profesional en el trabajo; a no ser discriminados por razones de sexo, estado civil, edad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato; a su integridad física y a una adecuada política de seguridad; consideración debida a su dignidad; a la percepción puntual de la remuneración pactada en los primeros diez días de cada mes; al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato.

Artículo 16. *Política de estabilidad en el empleo.*

«Magasegur, S.L.» se compromete a contar, al menos, con un 70% de trabajadores fijos en plantilla durante la vigencia del presente Convenio y en cada uno de los años.

Dicho porcentaje deberá computarse según el ámbito territorial de la empresa, debiendo tener cada delegación abierta un mínimo de 65% de fijos en plantilla.

En consecuencia, la empresa está obligada a confeccionar plantillas de su personal fijo, señalando el número de trabajadores que comprende cada categoría profesional, con la separación y especificación de grupos y subgrupos.

El control y verificación de dichos porcentajes corresponderá a la Comisión Paritaria constituida.

Ambas partes se obligan a reunirse durante el primer trimestre del año con el fin de comprobar el cumplimiento de este precepto.

Artículo 17. *Obligaciones de los trabajadores y trabajadoras.*

Los trabajadores y trabajadoras tienen como deberes básicos el cumplir con las obligaciones de su puesto de trabajo de conformidad a las reglas de la buena fe y diligencia, observar las medidas de seguridad e higiene que se adopten, cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas; no concurrir con la actividad de la empresa; contribuir a la mejora de la productividad. El trabajador cuidará de los útiles, herramientas, equipo, vestuario y máquinas que le confíen para el desarrollo de su trabajo, manteniéndolos en perfecto estado de conservación y limpieza y dando cuenta al empresario o sus representantes de las faltas o defectos que pudiera haber en los mismos, para su conocimiento y posible subsanación, con la pretensión de mantener la calidad del servicio.

CAPÍTULO V

Prestaciones salariales

Artículo 18. *Complementos de puesto de trabajo.*

a) Peligrosidad. El personal operativo de vigilancia y transporte de fondos y explosivos que, por el 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 presente artículo.

1. Los/las Vigilantes de Seguridad de Transporte y de Explosivos Conductores, Vigilantes de Seguridad de Transporte y Transporte de Explosivos y Vigilantes de Explosivos, percibirán mensualmente, por este concepto, los importes que figuran en las tablas de retribuciones del anexo I de este Convenio.

2. Los/las Vigilantes de Seguridad de Vigilancia cuando realicen servicio con arma de fuego reglamentaria percibirán un plus de peligrosidad de 0,84 euros por cada hora efectiva.

3. Sin perjuicio de la naturaleza del plus de peligrosidad como plus funcional, se garantiza a todos los/las vigilantes de seguridad del servicio de vigilancia que realicen servicios sin arma la percepción de un plus de peligrosidad mínimo 18,18 euros.

En el caso de que realizaran parte o la totalidad del servicio con arma, percibirán el importe correspondiente a las horas realizadas con arma, siempre y cuando esta cantidad mensual superara los importes mínimos garantizados previstos en el párrafo precedente, quedando éstos subsumidos en dicha cantidad mensual. Es decir, percibirá el mayor importe de las dos cuantías, nunca la suma de ambas.

b) Plus escolta. El personal descrito con esta función en el Convenio colectivo Estatal de las Empresas de Seguridad, cuando realice las funciones establecidas en el citado precepto, percibirá, como mínimo por tal concepto 1,63 euros/hora.

c) Plus de actividad. Dicho plus se abonará a los trabajadores y trabajadoras de las categorías a las cuales se les hace figurar en el anexo I del presente Convenio, con las siguientes condiciones particulares para las funciones laborales que a continuación se detallan:

1. Personal de Transporte de Fondos: Este plus compensa las actividades del sector del transporte de fondos en lo que se refiere a cajas de transferencia, cajeros automáticos, centros comerciales, gestión informática de las rutas y de la metodología de atención al cliente, las modificaciones en la actividad derivada de la supresión de sucursales del Banco de España y la creación de las SDA.

d) Plus de Responsable de Equipo de Vigilancia, Transporte de Fondos o Sistemas. Se abonará al trabajador que, además de realizar las tareas propias de su función, desarrolla una labor de coordinación, distribuyendo el trabajo e indicando cómo realizarlo, confeccionando los partes oportunos, anomalías o incidencias que se produzcan en los servicios en ausencia del Inspector u otro Jefe, teniendo la responsabilidad de un equipo de personas.

El personal que ejerza funciones de responsable de equipo percibirá un plus por tal concepto, de un diez por ciento del sueldo base establecido en este Convenio, que corresponda a su función, en tanto las tenga asignadas y las realice.

e) Plus de Radioscopia Aeroportuaria. El/la vigilante de seguridad que utilice la Radioscopia Aeroportuaria en la prestación de sus servicios en las instalaciones de los aeropuertos, percibirá como complemento de tal puesto de trabajo, mientras realice el mismo, la cantidad de 1,25 euros por hora.

Se exigirá, como requisito previo para acceder a este puesto de trabajo, que el trabajador acredite haber realizado un curso de formación específico sobre el uso y funcionamiento de la Radioscopia Aeroportuaria, impartido por personal técnico con conocimientos suficientes en este tipo de aparatos, sin el que no podrá, en todo caso, desempeñar el citado servicio.

f) Plus de Radioscopia Básica. El/la Vigilante de Seguridad que utilice la radioscopia en puestos de trabajo que no sean instalaciones aeroportuarias percibirá como complemento de tal puesto de trabajo la cantidad de 0,19 euros por hora efectiva de trabajo, mientras realice aquel servicio.

g) Plus de Trabajo Nocturno. Se fija un plus de Trabajo Nocturno por hora trabajada. Se entenderá por trabajo nocturno el comprendido entre las veintidós horas y las seis horas del día siguiente. Si las horas trabajadas en jornada nocturna fueran de cuatro o más horas, se abonará el plus correspondiente a la jornada trabajada, con máximo de ocho horas.

Por cada hora nocturna trabajada se abonará, de acuerdo con cada función, la cantidad de 1,08 euros por hora.

h) Plus fin de semana y festivos. Se abonará un plus de fin de semana y festivos por la cantidad de 0,86 euros por hora.

i) Plus de residencia de Ceuta y Melilla. Se abonará un Plus de Residencia equivalente al 25% del Salario Base de su función a los trabajadores y trabajadoras que residan en las provincias de Ceuta y Melilla. Dicho plus no será abonable en las gratificaciones extraordinarias y no podrá ser absorbido o compensado, total o parcialmente, sino con otra percepción de la misma naturaleza e igual finalidad, todo ello de acuerdo con lo dispuesto en la OM de 20 de marzo de 1975.

Artículo 19. *Jornada de trabajo.*

Se establece una jornada en cómputo anual de 1.782 horas de trabajo efectivo, que se distribuirán en cuadrantes mensuales de servicio con estricto respeto a los descansos diarios y semanales previstos en el artículo 34 del ET.

En caso de trabajadores contratados a tiempo parcial el cómputo anual de su jornada se hallará aplicando el coeficiente asignado por la TGSS a la jornada anual anteriormente referida.

En todo caso, y siempre que medie entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente un descanso mínimo de 12 horas, se podrán asignar jornadas superiores a 9 horas diarias siempre y cuando las necesidades justificadas del servicio así lo requieran.

Para la cuantificación de la jornada anual se tendrán en cuenta las jornadas trabajadas y las horas devengadas mensualmente según los cuadrantes de servicios asignados, el descanso compensatorio previsto en el art. 44 del Convenio Colectivo Sectorial, así como las jornadas retribuidas que por las características de la actividad queden sin asignación de servicio en un mes concreto (subactividad).

Artículo 20. *Horas extraordinarias.*

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada ordinaria en cómputo anual.

Dichas horas se compensarán, llegado el caso, mediante descanso, computado mensualmente con la correspondiente incidencia acreditativa.

Las horas extraordinarias que llegado el mes de diciembre y por necesidades del servicio, no hayan podido ser compensadas por descanso, según lo previsto en el párrafo anterior, serán abonadas tomando como referencia el valor de la hora ordinaria.

Artículo 21. *Indemnizaciones y suplidos.*

Quedan establecidos con arreglo a lo regulado por Convenio colectivo Estatal de las Empresas de Seguridad.

Artículo 22. *Complemento de vencimiento superior al mes.*

1. Gratificación de julio y Navidad. El personal percibirá dos gratificaciones extraordinarias con los devengos y fechas de pago siguientes:

1.1 Gratificación de julio: Se devengará del 1 de julio al 30 de junio. Independientemente de la finalización de su devengo, el pago se realizará entre el 15 y el 22 de julio.

El importe de esta gratificación será de una mensualidad, incluyendo el complemento personal de Antigüedad, así como la parte proporcional del Plus de Peligrosidad correspondiente al tiempo trabajado con armas durante su devengo.

1.2 Gratificación de Navidad: Se devengará del 1 de enero al 31 de diciembre. Independientemente de la finalización de su devengo, el pago se realizará entre el 15 y el 22 de diciembre.

El importe de esta gratificación será de una mensualidad, incluyendo el complemento personal de antigüedad, así como la parte proporcional del plus de peligrosidad correspondiente al tiempo trabajado con armas durante su devengo.

El personal que hubiere ingresado en el transcurso del año o cesare durante el mismo, percibirá las gratificaciones extraordinarias aludidas, prorrateando su importe en relación con el tiempo trabajado.

2. Gratificación de beneficios. Todos los trabajadores, cualquiera que sea la modalidad de su contrato de trabajo, tendrán el derecho a partir de 2015 al percibo, en concepto de beneficios, de una cantidad equivalente a una mensualidad, incluyendo el complemento personal de Antigüedad, así como la parte proporcional del plus de peligrosidad correspondiente al tiempo trabajado con armas durante su devengo.

La participación en beneficios se devengará anualmente del 1 de enero al 31 de diciembre, y se abonará, por años vencidos, entre el 15 y el 22 de marzo del año siguiente. La participación en beneficios queda condicionada a la generación suficiente de beneficios distribuibles después de impuestos.

Para la efectiva comprobación de estos beneficios se estará a la resultante de la Auditoría Externa a la que se someta la empresa, pudiendo los trabajadores, a través de la Comisión Paritaria, designar un observador al objeto de realizar cuantas comprobaciones estime convenientes.

CAPÍTULO VI

Prestaciones sociales

Artículo 23. *Acumulación del permiso de lactancia.*

El permiso de lactancia, en observancia de lo indicado en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo), podrá ser sustituido, a criterio de las/los interesadas/os, por su acumulación; en cuyo caso se pasaría a sustituir el disfrute del permiso de lactancia por un permiso de 20 días de forma continuada al descanso maternal.

Esta opción deberá ser solicitada por los interesados, en su caso, con una antelación de 15 días a la finalización del descanso maternal.

Artículo 24. *Licencias.*

Se pacta expresamente una mejora del capítulo del Convenio colectivo estatal de las Empresas de Seguridad relativo a las Licencias y excedencias en el siguiente sentido:

Matrimonio del trabajador, veinte días. El trabajador podrá disfrutar continuadamente la licencia de matrimonio y la vacación anual, siempre que lo solicite a la empresa con una antelación mínima de dos meses.

Artículo 25. *Incapacidad temporal.*

La retribución de la prestación por Incapacidad Temporal, tanto la derivada de contingencias comunes como de contingencias profesionales se llevará a cabo con estricto y exclusivo cumplimiento a lo dispuesto en los artículos 120, 129 y 131 de la Ley General de la Seguridad.

Artículo 26. *Vacaciones.*

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

Tendrán una duración de treinta y un días naturales para todo el personal de la empresa que lleve un año al servicio en la misma.

Se establecerá un turno rotativo de disfrute de las vacaciones. El período que constituye dicho turno se determinará de acuerdo entre la empresa y el Comité de Empresa o Delegados de Personal, debiéndose fijar el cuadro de vacaciones con una antelación de dos meses al inicio del período anual de vacaciones.

En los casos en que el período vacacional coincida con una situación de IT se aplazarán éstas disfrutándose cuando el servicio así lo permita. En caso de no poder disfrutarlas dentro del año natural, podrán hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Las vacaciones se podrán disfrutar de forma fraccionada. No obstante en ningún caso se podrá solicitar ni conceder un período de vacaciones por una duración inferior a 7 días naturales, sin perjuicio del derecho que el trabajador pueda tener a solicitar las licencias establecidas en el artículo. 46 y 47 del Convenio Sectorial.

CAPÍTULO VII

PremiosArtículo 27. *Premios.*

Con el fin de recompensar la conducta, el rendimiento, laboriosidad y demás cualidades sobresalientes del personal, la empresa otorgará a sus trabajadores, individual o colectivamente, los premios que en esta sección se establecen.

Se considerarán motivos dignos de premio:

- a) Actos heroicos.
- b) Actos meritorios.
- c) Espíritu de servicio.
- d) Espíritu de fidelidad.
- e) Afán de superación profesional.
- f) Tirador selecto.

Descripción:

Serán actos heroicos los que realice el trabajador con grave riesgo de su vida o integridad personal, para evitar un hecho delictivo o un accidente o reducir sus proporciones.

Se considerará actos meritorios los que en su realización no supongan grave riesgo para la vida o integridad personal del trabajador, pero representen una conducta superior a la normal, dirigida a evitar o a vencer una anomalía en bien del servicio o a defender bienes o intereses de los clientes de la empresa o de ésta misma.

Se estimará espíritu de servicio cuando el trabajador realice su trabajo no de un modo rutinario y corriente, sino con entrega total de sus facultades, manifiesta en hechos concretos consistentes en lograr su mayor perfección, subordinando a ellos su comodidad e incluso su interés particular.

Existe espíritu de fidelidad cuando éste se acredita por los servicios continuados a la empresa por un periodo de veinte años sin interrupción alguna, siempre que no conste en el expediente del trabajador nota desfavorable por comisión de falta grave o muy grave.

Se entiende por afán de superación profesional la actuación de aquellos trabajadores que en lugar de cumplir su misión de modo formulario, dediquen su esfuerzo a mejorar su formación técnica y práctica para ser más útiles a su trabajo.

Tirador selecto es aquél que desarrolla con brillantez la práctica del tiro.

Las recompensas que se establecen para premiar los actos descritos podrán consistir en:

- a) Premios en metálico por el importe mínimo de una mensualidad.
- b) Aumento de las vacaciones retribuidas.
- c) Felicitaciones por escrito, que se harán públicas.
- d) Otros.

Excepción hecha de las felicitaciones, la concesión de los premios antes consignados se hará por la Dirección de la empresa, en expediente contradictorio, instruido a propuesta de los jefes o compañeros de trabajo.

CAPÍTULO VIII

Faltas y sanciones

Artículo 28. *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 del trabajador, su nivel cultural, trascendencia del daño, grado de reiteración o reincidencia.

Artículo 29. *Son faltas leves.*

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

2. Abandonar el puesto de trabajo sin causa justificada o abandonar el servicio, durante la jornada, un tiempo breve.

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

4. Los descuidos y distracciones en la realización de trabajo o en el cuidado y conservación de las máquinas, útiles, armas, herramientas, e instalaciones propias de los clientes.

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 en materia leve a los subordinados, compañeros, mandos, personal y público, así como la discusión con los mismos dentro de la jornada de trabajo así como usar palabras malsonantes 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 30. *Son faltas graves.*

1. El cometer tres faltas leves en el período de un trimestre, excepto en 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, superior a los diez minutos en el período de un mes, o hasta cuatro faltas superiores a quince 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 descortés a 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 muy grave.

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

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

7. La simulación 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.

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 deban 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.

Artículo 31. *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 hubiese mediado sanción.

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

3. Tres o más faltas injustificadas al trabajo en el período de un mes, más de seis en el período de cuatro meses o más de doce en el período 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, edificios, enseres, documentos, etc. tanto de la empresa como de clientes de la misma, así como causar accidentes por dolo, negligencia o imprudencia inexcusable.

6. El realizar trabajos por cuenta propia o cuenta ajena estando en situación de Incapacidad Laboral Transitoria, así como realizar manipulaciones o falsedades para prolongar aquella situación.

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

8. La embriaguez probada vistiendo el uniforme.

9. La violación del secreto de 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.

10. 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 cuyos locales o instalaciones realizase su actividad y a los empleados de éstas si los hubiere.

11. La participación directa o indirecta en la comisión de un delito calificado como tal en las leyes penales que conlleve la retirada de la habilitación.

12. El abandono del trabajo en puestos de responsabilidad una vez tomada posesión de los mismos y la inhibición o pasividad en la prestación del mismo.

13. La disminución voluntaria y continuada del rendimiento.

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

15. La comisión de actos inmorales en el lugar de trabajo o en locales de la empresa, dentro de la jornada laboral.

16. El abuso de autoridad.

17. 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.

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

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

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

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

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

23. La realización de actos o declaraciones cuya intención, propósito o resultado sea el de perjudicar los intereses generales de la empresa.

Artículo 32. Sanciones.

1. Por falta leve:

a) Amonestación verbal.

2. Por falta grave:

a) Amonestación pública.

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

c) Inhabilitación para el ascenso durante 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 33. Prescripción.

La facultad de la empresa para imponer sanciones deberá ejercitarse siempre por escrito, salvo amonestación verbal, del que deberá acusar recibo y firmar el enterado, el sancionado o, en su lugar, dos testigos caso de negarse a ello. Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte, y 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 34. 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 la autoridad laboral competente.

CAPÍTULO IX**Prevención de riesgos laborales****Artículo 35. Salud laboral.**

La empresa y los trabajadores y trabajadoras y trabajadoras cumplirán las disposiciones contenidas en la normativa vigente sobre seguridad y salud laboral establecida en Convenio colectivo Estatal de las Empresas de Seguridad.

Independientemente de lo anterior, se hace especial alusión a que para la prevención de riesgos que pudieran ser de aplicación a los casos de embarazo, la empresa deberá evaluar, de acuerdo con lo preceptuado en los artículos 34 y 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, junto con los representantes de los trabajadores y trabajadoras, los puestos de trabajo exentos de riesgo y aquellos en que deba limitarse la exposición al riesgo de las trabajadoras en situación de embarazo, parto reciente o lactancia, a fin de adaptar las condiciones de trabajo de aquéllas, si así fuera el caso.

Dichas medidas incluirán cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o trabajo a turnos. Se procurará, siempre que sea posible, acceder a que la trabajadora embarazada disfrute sus vacaciones reglamentarias en la fecha de su petición.

En lo no previsto en los apartados anteriores se aplicará lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como en las normas de desarrollo y concordantes.

CAPÍTULO X**Formación profesional****Artículo 36. Principios generales.**

Este Convenio queda al amparo de las condiciones establecidas al respecto de la formación profesional en el Convenio colectivo Estatal de las Empresas de Seguridad, y siempre con el espíritu de valorar una mejora para los intereses de empresa y trabajadores y trabajadoras, igualmente al amparo de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores se pacta lo siguiente:

Los trabajadores incluidos en el presente convenio, independientemente de su antigüedad en la empresa, tendrán derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente y la de cursos de perfeccionamiento profesional organizados por la propia empresa.

El tiempo de formación utilizado por el trabajador en cursos organizados por la empresa se considerará incluido en el tiempo del permiso retribuido regulado en este artículo, siempre que el mismo haya sido retribuido.

CAPÍTULO XI**Responsabilidad Social Corporativa****Artículo 37. Política de igualdad.**

Tanto la representación de la empresa, como la representación de los trabajadores y trabajadoras, muestran su compromiso inequívoco en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, estado civil, edad, raza, nacionalidad, religión afiliación o no a un sindicato, etc., así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho

principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, en todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, exponiendo como lista enunciativa pero no limitativa a lo relacionado con:

- a) Contratación y despido.
- b) Formación.
- c) Promoción.
- d) Reciclaje.
- e) Política salarial.
- f) Descripción de puestos de trabajo.
- g) Perfiles de empleados.
- h) Evaluación del desempeño.
- i) Vacaciones y permisos.
- j) Conciliación vida laboral, familiar.
- k) Comunicación con los trabajadores y trabajadoras.

En materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, en el ámbito de esta empresa se negociarán medidas que permitan hacer efectivos los derechos reconocidos en la normativa en materia de igualdad, y en particular, los que persiguen la adaptación de la jornada para atender a necesidades familiares derivadas del cuidado de hijos y de parientes mayores que no pueden valerse por sí mismos, de modo que el ejercicio de tales derechos resulte compatible con las actividades y la organización de la empresa.

Para la consecución de los objetivos descritos, y para erradicar cualesquiera posibles conductas discriminatorias, esta empresa negociará y, en su caso, acordará las medidas oportunas con los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras en la forma que se determina en la legislación laboral vigente.

CAPÍTULO XII

Otras disposiciones normativas

Artículo 38. *Descuelgue.*

El presente convenio colectivo es de obligación para empresa y trabajadores y trabajadoras incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

Sin perjuicio de lo anterior, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre las partes, se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas en los términos del artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores a inaplicar las condiciones de trabajo pactadas en el presente convenio que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites para la movilidad funcional que prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de

ingresos o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

Para la negociación indicada en este artículo, se constituirá una comisión negociadora de cómo máximo 13 miembros. La representación social será proporcional a la composición de la representación sindical en la empresa al tiempo de iniciar la negociación correspondiente.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo segundo, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prologarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la Comisión o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 de dicho texto legal.

Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y las partes no se hubieran sometido a los procedimientos mencionados a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de las discrepancias a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios colectivos cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas en los demás casos. La decisión de estos órganos, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto por ellos mismos, habrá de dictarse en plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91.

A los efectos de solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las de condiciones de trabajo del convenio colectivo, las partes firmantes se adhieren al V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (sistema extrajudicial) firmado el 7 de febrero de 2012 (BOE n.º 46, de 23 de febrero de 2012), para la resolución de los conflictos laborales que se susciten en la aplicación de este Convenio.

Artículo 39. *Derecho supletorio.*

En lo no regulado por el presente Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en las normas legales de carácter general vigentes en cada momento.

Si a lo largo de la vida del presente convenio se aprobara una nueva legislación en el ámbito de la seguridad privada, este convenio mantendrá en cualquier caso su vigencia

siendo únicamente revisado en aquéllos puntos que pudieran entrar en contradicción con la legislación que en ese momento fuese de aplicación.

ANEXO I

Tablas Salariales 2014-2017

<i>Categoría</i>	Salario Base – Euros	Plus Peligrosidad – Euros	Plus Actividad – Euros	Plus Transporte – Euros	Plus Vestuario – Euros
Personal directivo, titulado y técnico:					
Director general	1.570,60			75,93	
Director comercial.	1.418,11			75,93	
Director administrativo	1.418,11			75,93	
Director técnico.	1.418,11			75,93	
Director de personal	1.418,11			75,93	
Jefe de personal	1.265,56			75,93	
Jefe de seguridad.	1.265,56			75,93	
Titulado superior.	1.265,56			75,93	
Tit. med/téc. pr. grado sup	1.113,00			75,93	
Delegado provincial-gerente.	1.113,00			75,93	
Personal administrativo:					
A) Administrativos:					
Jefe de primera	1.047,04		72,13	75,93	
Jefe de segunda.	976,82		82,24	75,93	
Oficial de primera	846,22		102,73	75,93	
Oficial de segunda	801,12		107,56	75,93	
Azafata/o	730,81		117,72	75,93	
Auxiliar	730,81		117,72	75,93	
Telefonista	625,29		133,02	75,93	
B) Técnicos y espec. de oficina:					
Analista	1.265,56			75,93	
Progr. de ordenador	1.113,00			75,93	
Oper./grab. ordenador	846,57		102,34	75,93	
Técnico de formación	974,87		84,38	75,93	
Delineante proyectista	974,87		84,38	75,93	
Delineante	846,57		102,34	75,93	
C) Comerciales:					
Jefe de ventas	1.045,32		74,01	75,93	
Técnico comercial.	974,87		84,38	75,93	
Vendedor	869,05		99,99	75,93	
Mandos intermedios:					
Jefe de vigilancia	1.109,33		9,77	75,93	
Jefe de servicios.	1.109,33		9,77	75,93	
Inspector.	1.053,17		22,49	75,93	
Coordinador de servicios	1.053,17		22,49	75,93	
Personal operativo:					
A) Habilitado:					
V. S. tran. explos. cond.	887,89	135,76	158,65	75,93	75,94
V.S. tran. explosivos.	847,28	144,58	115,04	75,93	75,94

<i>Categoría</i>	Salario Base – Euros	Plus Peligrosidad – Euros	Plus Actividad – Euros	Plus Transporte – Euros	Plus Vestuario – Euros
Vigilante de explosivos	801,42	158,91	30,3	75,93	75,28
Vigilante de seguridad	801,41	18,18		75,93	75,28
Guar. part. Campo	801,41	154,18		75,93	75,28
Escolta	801,41	135,76		75,93	75,28
B) No habilitado:					
Operador CR Alarmas	637,55			75,93	48,82
Jefe de sala					
Jefe de turno					
C) Personal form. lucha incendios:					
Jefe de estudios					
Instructor jefe					
Instructor					
Ayudante de instructor					
Personal de seguridad mec.–electr.:					
Encargado	1.101,11			75,93	51,96
Ayudante de encargado	658,03			75,93	75,96
Revisor de sistemas	856,80			75,93	62,24
Oficial de primera	1.032,30			75,93	51,97
Oficial de segunda	922,46			75,93	56,09
Oficial de tercera	813,59			75,93	70,18
Especialista	658,03			75,93	75,96
Operador de soporte técnico	715,20			75,93	75,95
Personal de oficios varios:					
Oficial de primera	894,81		73,53	75,93	
Oficial de segunda	727,60		87,88	75,93	
Ayudante	620,99		104,35	75,93	
Peón	621,01		37,60	75,93	
Personal subalterno:					
Conductor	741,43		138,16	75,93	75,97
Ordenanza	675,92		27,69	75,93	
Almacenero	675,92		27,69	75,93	