ACTA Nº 17

En Madrid, siendo las 10.30 horas del día 8 de noviembre de 2017, se reúnen, de una parte, los representantes de las asociaciones empresariales APROSER y FES, así como de los sindicatos FeSMC-UGT, Comisiones Obreras de Construcción y Servicios, FTSP-USO y CIG que a continuación se relacionan. ELA es convocada a la reunión, aunque no toma parte en la misma. Las partes adoptan los siguientes

ACUERDOS Y POSICIONES DE NEGOCIACIÓN

PRIMERO.- Por parte de la representación sindical de FeSMC-UGT, Comisiones Obreras de Construcción y Servicios y FTSP-USO, tras el traslado a sus respectivos órganos de dirección, se manifiesta la conformidad con el acuerdo derivado de la reunión del 26 de octubre. Se traslada un documento de redactado, que incorpora los aspectos aludidos en la reunión del 26 de octubre que, de recibir la conformidad de las partes, tras su oportuno análisis, se incorporaría al Acta de la reunión.

SEGUNDO.- Desde la CIG, se reitera su posición contraria a la propuesta realizada por la parte empresarial, por no cumplir las condiciones mínimas expresadas en su plataforma y en esta misma mesa, porque entiende que no responde a las reivindicaciones del propio sector. Por lo tanto, seguirá alentando al sector en Galicia, para conseguir un convenio gallego que responda a estas reivindicaciones.

TERCERO.- Por parte de FES, tras el análisis de sus órganos de dirección, se transmite la decisión de no suscribir la propuesta derivada de la reunión del 26 de octubre, por entender que la misma modificaba, en un solo día, sustancialmente las formuladas en anteriores reuniones del proceso negociador, y porque los principales planteamientos realizados por su organización no se contienen en dicho acuerdo, en especial lo relativo a las cuestiones marcadas como líneas rojas por el banco sindical y la preocupación por los efectos en el año 2018. Es un convenio que, por ello, en opinión de su organización, no resulta un instrumento válido para resolver los problemas del sector. Se reitera el talante negociador de su organización, plasmado en su propuesta, en su opinión, distinta, novedosa y de avance, que no ha recibido lamentablemente la aceptación de la Mesa Negociadora. No obstante, reitera, en todo caso, su convencimiento sobre la importancia de mantener el Convenio Colectivo sectorial como marco de referencia, de obligado cumplimiento para las empresas del sector.

CUARTO.- Aproser agradece el esfuerzo de todas las partes renunciando a buena parte de sus respectivos planteamientos en el proceso de negociación, al margen de que, en última instancia, las mayorías jueguen su papel en la plasmación de los acuerdos. Entiende el presente acuerdo como razonable, al margen de que el mismo exija un inmediato trabajo de todas las partes en resolver los importantes problemas del sector, que todos conocen y comparten, rentabilizando, de este modo, la inversión empresarial derivada de la firma de este Convenio.

QUINTO.- Tras un receso, CIG, visto el documento unitario aportado por las demás organizaciones sindicales manifiesta ,que parte del mismo son temas ya tratados en la comisión de redacción del convenio en la que esta organización sindical estuvo presente, realizando las aportaciones que considera provechosas, pero manifiesta su desacuerdo con algunas y otras que no fueron tratadas en dicha comisión:

1. No se está de acuerdo en la composición que se propone de las Comisiones Técnicas, ya que entiende que es una comisión derivada de la Mesa de negociación donde deben estar presentes todas las partes, sean o no partes firmantes del convenio, como así se hizo en la comisión creada para el redactado del convenio, donde esta organización sindical participó aportando propuestas que entiende enriquecedoras y provechosas.

Scanned by CamScanner

2. En cuanto a la concurrencia de convenios, no puede estar más que en desacuerdo con la misma ya que se prohíbe la negociación en el ámbito autonómico.
3. En cuanto a los permisos retribuidos, se sigue defendiendo que se debe retribuir el tiempo de jornada que se trabaje ese día.
4. En cuanto al valor de las horas extraordinarias, se sigue defendiendo que tiene que ser superior al valor de la hora ordinaria.

SEXTO.- Por parte de Aproser se acuerda incorporar el articulado propuesto por las organizaciones sindicales de FeSMC-UGT, Comisiones Obreras de Construcción y Servicios y FTSP-USO, que corresponden en su gran parte a lo abordado en la Comisión de Redacción del Convenio Colectivo.

SÉPTIMO.- Se incorporan los siguientes redactados de diversos preceptos del Convenio Colectivo:

Comisiones técnicas

Disposición adicional cuarta. Comisiones Técnicas. Las partes firmantes de este convenio colectivo acuerdan la creación de las comisiones técnicas que se relacionan a continuación.
I.- Comisión técnica de redacción. Estará integrada por dos personas designadas por cada representación sindical firmante, e igual número total por la representación empresarial, firmante del convenio colectivo. Sus funciones serán las siguientes:
a) Estudio y propuesta de mejora de la redacción del articulado del presente convenio colectivo y la adaptación a las diferentes normas que puedan afectar a su contenido, especialmente el próximo Reglamento de Seguridad Privada.
b) Estudio y adaptación a las peculiaridades y naturaleza propias del sector, que puedan alcanzar los agentes sociales en el marco del próximo acuerdo para el empleo y la negociación colectiva en relación con posibles cláusulas de revisión salarial.
c) Redacción y adaptación al presente convenio de los acuerdos alcanzados en el Grupo de Trabajo de Seguridad Privada creado por el Gobierno con la participación de los agentes sociales.
d) Adaptar, si procede, al convenio colectivo las propuestas que pudiera proponer el Observatorio Sectorial de Seguridad Privada.
e) Adaptar, si procede, el convenio colectivo, a los cambios que pueda experimentar el sector derivados, entre otras causas, de la incorporación de nuevas tecnologías, envejecimiento de las plantillas e impactos específicos que afecten a las actividades del transporte de fondos.
Todos los acuerdos alcanzados en el seno de esta comisión serán sometidos a la Mesa de Negociación del presente convenio para su debate y, en su caso, aprobación y posterior incorporación al presente convenio colectivo.
II.- Mesa de empleabilidad: Estará integrada por dos personas designadas por cada representación sindical firmante, e igual número total por la representación empresarial, firmante del convenio colectivo. Su función será el estudio y redacción de propuestas en orden a encuadrar la actividad de seguridad privada como actividad afectada al Real Decreto 1698/2011, de 18 de noviembre, por el que se regula el régimen jurídico y el procedimiento general para establecer coeficientes reductores y anticipar la edad de jubilación en el sistema de la Seguridad Social.
Los acuerdos alcanzados en el seno de esta Mesa serán presentados, en los términos legales oportunos, ante la autoridad laboral competente.
Artículo 80 Concurrencia de Convenios.
El presente Convenio Colectivo regula las relaciones laborales entre las empresas de seguridad privada comprendidas en el ámbito funcional definido en el artículo 3 y todos sus trabajadores.
No obstante los criterios de prioridad aplicativa vigentes en cada momento respecto de los Convenios Colectivos de Empresa, en virtud de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, o norma que lo sustituya, el presente Convenio Colectivo, a salvo del citado mandato legal, gozará de prioridad aplicativa, con carácter de derecho mínimo necesario, en las materias de organización, jornada máxima y tiempo de trabajo, descanso semanal, vacaciones, jubilación, estructura retributiva y salarios (bases, complementos, horas extraordinarias y trabajo a turnos), licencias y excedencias, movilidad funcional, derechos sindicales y formación, e incluso modalidades de contratación y régimen disciplinario.
De acuerdo con lo pactado, las partes acuerdan expresamente que, a partir de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, no podrán pactarse en los ámbitos previstos en el artículo 84.3 y 4 del actualmente vigente Estatuto de los Trabajadores, materias objeto de negociación en ese Convenio.
Todo ello, sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores, así como lo previsto en los Convenios Colectivos, acuerdos o pactos de empresa que estén vigentes o en prórroga tácita a la firma del presente Convenio Colectivo Estatal.

Prioridad aplicativa y condiciones de la inaplicación

Artículo 81. Inaplicación de las condiciones de trabajo en determinadas materias.
Cuando concurran las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, definidas en el Estatuto de los Trabajadores, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del mismo cuerpo legal por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores, o norma que lo sustituya, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio colectivo, 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 que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.
g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.
El periodo de consultas tendrá una duración no superior a 15 días naturales, estableciéndose el mismo con el objeto de llegar a un acuerdo, que requerirá la conformidad de la mayoría de la representación de los trabajadores, todo ello de acuerdo con lo regulado en el artículo 41.4 del vigente Estatuto de los Trabajadores.
Al inicio del proceso la Empresa deberá entregar a la representación de los trabajadores los documentos objetivos que acrediten la realidad de la causa expresada, así como cualquier otro documento que considere oportuno, reservándose la representación de los trabajadores la facultad de solicitar la documentación e información adicional que estime pertinente. En el supuesto de basarse en una causa económica, deberán adjuntarse, en todo caso, las cuentas anuales del último ejercicio cerrado si éstas ya hubieran sido formuladas o aprobadas, junto con el correspondiente informe de auditoría, o, si no se hubiera cumplido el periodo legal establecido para realizar dichos trámites, unas cuentas anuales provisionales del último ejercicio finalizado confeccionadas en los términos que exige la legislación vigente como si de las a formular y/o aprobar se tratase, firmadas por un representante legal de la empresa, y, en todo caso, unas cuentas anuales previsionales de cierre del ejercicio que esté en curso al inicio del período de consultas.
La representación de los Trabajadores, constatadas las circunstancias objetivas concurrentes aducidas, podrá manifestar su conformidad, que requerirá el acuerdo de la mayoría de la misma dentro del plazo máximo indicado de 15 días, fijándose en el acuerdo una programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones inaplicadas de este Convenio Colectivo, sin que en ningún caso dicha inaplicación pueda superar un año a partir de la fecha de firma del acuerdo ni el periodo máximo de vigencia del Convenio.
El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el plan de igualdad aplicable en la empresa.
El acuerdo contendrá la creación de una Comisión paritaria de seguimiento de la inaplicación formada por la representación de los trabajadores y la Empresa a la que esta deberá informar, al menos con carácter semestral, acerca del impacto de la medida de inaplicación en la evolución de la Empresa, en relación con las causas alegadas. Esta Comisión, a la vista de la información proporcionada y si se dan las circunstancias para ello, podrá acordar la finalización anticipada de la inaplicación.
En el plazo de cinco días desde la fecha del acuerdo o de la celebración de las reuniones de dicha Comisión, la Empresa deberá remitir a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo copia del acuerdo y de las actas de la Comisión de Seguimiento.
En caso de desacuerdo, la discrepancia se someterá preceptivamente a la Comisión Paritaria Nacional del Convenio en el plazo de diez días tras haberse producido el mismo, acompañando la documentación unida al expediente, pudiendo ésta recabar la documentación complementaria que estime oportuna, y una vez recibida ésta, se pronunciará

Scanned by CamScanner

en un plazo máximo de siete días desde que le haya sido planteada tal discrepancia, debiendo de tomar el acuerdo por mayoría de sus miembros, presentes o representados, aprobando la decisión empresarial cuando concurran las causas alegadas por la empresa o desaprobándola en caso contrario.
Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la citada Comisión Paritaria 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 82.3 y 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.

Documentación adicional en supuestos de subrogación, derecho de reversión, incumplimiento empresarial

Artículo 17. Obligaciones de la empresa cesante y adjudicataria derivadas del proceso de subrogación.
1) Obligaciones de la empresa cesante: La Empresa cesante en el servicio:
1. Deberá notificar al personal afectado y a la Representación Legal de los Trabajadores la resolución del contrato de arrendamiento de servicios, así como el nombre de la nueva adjudicataria dentro de los cinco días siguientes a la fecha en que tenga conocimiento formal y fehaciente de cada una de las circunstancias.
2. Deberá poner a disposición de la nueva adjudicataria, con antelación mínima de cinco días hábiles a que ésta dé comienzo a la prestación del servicio la documentación que más adelante se relaciona. Si tuviese conocimiento de la adjudicación en un plazo inferior a los cinco días hábiles antes del inicio del servicio, deberá entregar la documentación con carácter inmediato y siempre como mínimo veinticuatro horas antes del inicio del servicio.
a) Relación de trabajadores afectados por la subrogación.
b) Certificación individual por cada trabajador en la que deberá constar los datos de contacto del mismo, los incluidos en el modelo 145 del IRPF (Retenciones sobre rendimientos del trabajo. Comunicación de datos al pagador), los necesarios para cursar el Alta en Seguridad Social, la naturaleza del contrato de trabajo vigente y su nivel funcional.
c) Copia de las nóminas de los siete últimos meses, o período inferior, según procediere, así como la correspondiente a la última paga extraordinaria.
d) Copias de los TC1 y TC2, de cotización a la Seguridad Social, de los últimos tres meses, o período inferior si procediera, con acreditación de su pago.
e) Certificado de estar al corriente del pago de las obligaciones con la Seguridad Social y la Agencia Tributaria.
f) Copia de los contratos de trabajo suscritos, cuando se hayan concertado por escrito, así como copia de todos los documentos, resoluciones administrativas o judiciales, acuerdos o pactos individuales o de empresa que afecten al trabajador o a los trabajadores afectados como condición más beneficiosa, incluida la *vida laboral de afiliado al código de cotización* correspondiente.
g) Copias de la Cartilla Profesional, Tarjeta de Identidad Profesional, y, en su caso, Licencia de Armas.
h) Parte de Baja por Incapacidad Temporal y último parte de confirmación de los trabajadores que se encuentren en tal situación en el momento de producirse la subrogación.
i) Copia de los cuadrantes de los siete meses anteriores a la fecha de subrogación. En caso de existir cuadrante anual, habrá de incluirse el mismo.
j) Documentación justificativa de la situación especial en que se encuentre el trabajador (reducción de jornada, guarda legal, baja por maternidad y paternidad, excedencias, etc.).
k) Cualquier otro documento que proceda o se requiera a estos efectos, necesario o preceptivo, por la adjudicataria entrante.
3. Deberá atender, como único y exclusivo obligado:
a) Los pagos y cuotas derivados de la prestación del trabajo hasta el momento del cese en la adjudicación.
b) la liquidación por todos los conceptos, incluidas vacaciones, dado que la subrogación sólo implica para la nueva Empresa adjudicataria la obligación del mantenimiento del empleo de los trabajadores afectados.
Asimismo, en el plazo máximo de un mes desde que se produzca la subrogación, deberá facilitar a la nueva empresa adjudicataria copia de los finiquitos firmados por los trabajadores afectados.
4. Tendrá la facultad de quedarse con todos, o parte, de los trabajadores afectados por la subrogación.
5. Entregará a la Representación Legal de los Trabajadores la relación de los trabajadores afectados por la subrogación.
6. Si la documentación entregada contuviera falsedad o inexactitud manifiesta que hubiera dado lugar a una errónea identificación del trabajador o los trabajadores a subrogar, la nueva empresa adjudicataria tendrá derecho a revertir la subrogación ya realizada respecto de los trabajadores subrogados como consecuencia de dicha identificación errónea, estando obligada la empresa cesante a reincorporar a dichos trabajadores en su plantilla, teniendo éstos derecho a recibir una compensación indemnizatoria de la empresa cesante, por razón de la falsedad o inexactitud manifiesta, equivalente a la suma del «total» de la Tabla de Retribuciones del Anexo, y por los conceptos comprendidos en ella para su nivel salarial, más el Complemento Personal de antigüedad (Trienios/Quinquenios) y el promedio mensual de lo devengado en el período de referencia por el trabajador por cualquiera de los complementos establecidos en el artículo 43 del Convenio.
2) Obligaciones de la nueva empresa adjudicataria: La Empresa adjudicataria del servicio:
1. Deberá respetar al trabajador todos los derechos laborales que tuviese reconocidos en su anterior empresa, incluida la antigüedad, siempre que éstos provengan de pactos o acuerdos lícitos que se hayan puesto en su conocimiento, junto con la documentación pertinente, o que el trabajador pueda demostrar.
2. No desaparece el carácter vinculante de la subrogación en el caso de que el arrendatario del servicio suspendiese o redujese el mismo, por un período no superior a doce meses, si la empresa cesante o los trabajadores, cuyos contratos de trabajo se hubiesen resuelto, o no, por motivo de esta suspensión o reducción, probasen, dentro de los treinta días siguientes a la terminación del plazo citado, que el servicio se hubiese reiniciado o ampliado por ésta o por otra empresa.
Cuando se produzca una subrogación, el personal objeto de la misma deberá mantener las condiciones económicas y sociales de este Convenio, si éste fuera el que le es de aplicación en la empresa cesante en el momento de la subrogación, aunque la empresa cesionaria o entrante viniese aplicando a sus trabajadores condiciones inferiores en virtud de un convenio estatutario de empresa. La aplicación de las condiciones del presente Convenio se mantendrá hasta su vencimiento o hasta la entrada en vigor de otro convenio colectivo nuevo que resulte de aplicación a la empresa cesionaria.

Formación obligatoria y pago

Artículo 21. Formación.
a.- La formación de carácter obligatorio, incluidos los ejercicios de tiro, se retribuirá en los términos que se recogen en este artículo.
b.- Las partes firmantes se someten al subsistema de formación profesional continua regulado en los términos previstos en la legislación vigente así como el desarrollo que se efectúe de los planes de formación sectoriales 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 vigente en el ámbito temporal del Convenio.
Cuando se efectúe la actividad formativa obligatoria, en cualquiera de sus modalidades, fuera de la jornada laboral se abonarán al trabajador las horas empleadas en ella a precio de su hora extraordinaria.
Cuando, en este caso, deba el trabajador desplazarse por sus propios medios, dicho desplazamiento será abonado en la forma prevista en los artículos 58 y 59.
Las empresas, en virtud de la referida normativa, se someten 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.

Asistencia Jurídica

Artículo 24. Asistencia Jurídica.
Las Empresas afectadas por el presente Convenio, asumirán la asistencia legal de aquellos trabajadores que, en calidad de acusados o denunciantes, se vean incursos en procesos penales instruidos por ocasión de acciones realizadas en el cumplimiento de las funciones encomendadas por la Empresa, con independencia de que con posterioridad el trabajador cause baja en la misma, y ello siempre que hayan comunicado tal situación en los cinco días hábiles siguientes a la recepción de la primera comunicación, y en todo caso, con una antelación mínima de 48 horas a la celebración de la actuación judicial que haya de practicarse.
En caso de incumplimiento por parte de la empresa de las obligaciones aquí establecidas, el trabajador tendrá derecho a repercutir a la empresa los honorarios del Abogado y Procurador –si fuera preceptiva su intervención- con los límites establecidos en los Criterios orientadores de Honorarios del Colegio Profesional correspondiente.

Excedencias

Artículo 64. Situaciones especiales de la relación laboral.
1. En la situación de Enfermedad o Accidente, una vez transcurrido el período máximo de incapacidad temporal, y por el tiempo que transcurra hasta que el trabajador reciba la Resolución del INSS u órgano que lo sustituya, sobre la declaración, o no, de su incapacidad, la relación laboral quedará suspendida con reserva del puesto de trabajo.
En caso de reconocimiento de incapacidad que imposibilite de forma definitiva la prestación laboral desarrollada por el trabajador, quedará sin efecto la reserva de puesto al haber quedado extinguida la relación laboral.
2. En el caso de extravío o sustracción de licencia o habilitación producido durante el servicio, no pudiéndose imputar al trabajador cualquier tipo de dolo, imprudencia o negligencia, y siempre y cuando este haya realizado las gestiones administrativas pertinentes para su reexpedición en el plazo máximo de 72 horas desde que se haya producido dicha circunstancia, el trabajador recibirá su salario hasta la obtención de un nuevo ejemplar o aparición de lo extraviado o sustraído.
3. En el caso de retirada de licencia o habilitación producida durante el servicio, no pudiéndose imputar al trabajador cualquier tipo de dolo, imprudencia o negligencia, la empresa reubicará al trabajador en un nivel adecuado a su formación y su nueva situación hasta la recuperación de la licencia o habilitación, percibiendo la retribución de su nivel funcional, incluido el complemento de antigüedad.

Scanned by CamScanner

4. En el supuesto de la retirada de la licencia o habilitación en cualquier otra circunstancia, y de ser imposible su reubicación, se procederá a la suspensión del contrato de trabajo hasta su recuperación o posible reubicación.
5. En el supuesto de la retirada temporal del carné de conducir al Vigilante de Seguridad Conductor, el trabajador pasará a desempeñar otras funciones de vigilante de transporte / vigilante de seguridad, con la retribución propia de la nueva función durante el período de retirada de dicho carné.
6. En el supuesto de la retirada temporal del carné de conducir a trabajadores que utilicen el vehículo para el desarrollo de sus funciones, se le asignará otro puesto de trabajo a ser posible. De no ser posible dicha asignación pasará a la situación de suspensión del contrato hasta que exista un puesto asignable o hasta la recuperación del carné de conducir.
7. En el supuesto de la pérdida de cualquiera de las certificaciones oficiales exigidas para el desarrollo de determinadas actividades, la empresa asignará al trabajador a otro puesto de trabajo, de ser posible, y en caso contrario, procederá a la suspensión del contrato de trabajo.
A los trabajadores afectados por estas circunstancias, salvo en el supuesto que se produzca la suspensión del contrato, se le computará la antigüedad a todos los efectos.
La reincorporación a sus puestos de trabajo en todos los supuestos regulados en este artículo, deberá producirse en el plazo de cinco días desde que desaparezca la causa que produjo la situación especial. De no producirse el reingreso en los plazos establecidos, por causas imputables al trabajador, el excedente causará baja definitiva en la Empresa.

Jubilados parciales y jubilación

Artículo 14. Subrogación de servicios.
La subrogación se produce cuando una empresa sustituye de forma total o parcial a otra en la prestación de los servicios contratados por un cliente, público o privado, cualquiera que fuera la causa, en los supuestos y términos establecidos en este Convenio.
Dadas las especiales características y circunstancias de la actividad, que exigen la movilidad de los trabajadores de unos a otros puestos de trabajo, este artículo tiene como finalidad garantizar la estabilidad en el empleo de los trabajadores de este sector, aunque no la estabilidad en el puesto de trabajo.
En virtud de la subrogación de personal, la nueva adjudicataria está obligada a integrar en su plantilla a los trabajadores de la empresa cesante en el servicio, cualquiera que sea la modalidad de contratación y/o nivel funcional de los trabajadores, siempre que se acredite el requisito de antigüedad establecido en los artículos 15 y 16 de este Convenio para cada colectivo, incluyéndose en el período de permanencia exigido las ausencias del trabajador del servicio subrogado establecidas en los artículos 56, 57, 63 y 65 de este Convenio Colectivo, las situaciones de Incapacidad Temporal y suspensiones disciplinarias, cualquiera que sea su causa, excluyéndose expresamente las excedencias reguladas en el artículo 62, salvo los trabajadores que hayan sido contratados por obra o servicio determinado, de acuerdo con las especificaciones y normas que se pactan en los artículos siguientes.
Dadas las peculiaridades establecidas en la normativa laboral respecto de los jubilados parciales y sus relevistas, estos trabajadores quedan excluidos del mecanismo de subrogación, por lo que en caso de sustitución de empresas en la prestación de un servicio, permanecerán siempre en la empresa cesante, salvo que la empresa cesante cierre o desaparezca.

Tiempo de pago en los finiquitos

Artículo 66. Terminación de la Relación Laboral.
El cese de los trabajadores en las Empresas tendrá lugar por cualquiera de las causas previstas en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente, incluyéndose entre ellas lo previsto en el artículo 14 de este Convenio.
En el caso de cese por voluntad del trabajador, el personal directivo, titulado y técnico deberá preavisar su baja con una antelación no inferior a dos meses. El personal administrativo o de mando intermedio, el personal operativo, subalterno y de oficios varios, con quince días hábiles de antelación. La falta de cumplimiento del preaviso llevará consigo la pérdida de los salarios correspondientes a quince días hábiles sin incluir en éstos la cantidad correspondiente a las partes proporcionales de las pagas extraordinarias de dicho período. Si el preaviso se hubiera efectuado en período hábil inferior a los quince días hábiles previstos, la pérdida de los salarios correspondientes será proporcional al período hábil no preavisado. El preaviso deberá ejercitarse siempre por escrito y las Empresas vendrán obligadas a suscribir el acuse de recibo.
La falta de preaviso por parte de la Empresa en casos de finalización del contrato, de quince días, según prevé la legislación vigente, dará lugar a la indemnización correspondiente o a la parte proporcional si el preaviso se hubiera efectuado en período inferior al previsto.
Las liquidaciones se pondrán a disposición de los trabajadores dentro de los quince días naturales siguientes a la fecha de la baja y el finiquito no tendrá carácter liberatorio hasta transcurridas 72 horas desde su entrega. En todo caso, la nómina correspondiente al mes de la terminación de la relación laboral deberá ser abonada, como muy tarde, dentro de los cinco primeros días hábiles del mes siguiente a la misma.

Paga Beneficios-Marzo

Artículo 45. Complemento de vencimiento superior al mes.
1. Gratificación de Julio y Navidad.– El personal al servicio de las Empresas de Seguridad 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 13 y el 15 de julio.
El importe de esta gratificación será de una mensualidad de la columna de «total» correspondiente al Anexo Salarial, incluyendo el complemento personal de Antigüedad, así como la parte proporcional del Plus de Peligrosidad correspondiente al tiempo trabajado con armas durante su devengo, pero con exclusión de los pluses de transporte y vestuario. Se abonará de acuerdo con lo devengado en su período de generación.
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 13 y el 15 de diciembre.
El importe de esta gratificación será de una mensualidad de la columna de «total» correspondiente al Anexo Salarial, incluyendo el complemento personal de Antigüedad, así como la parte proporcional del Plus de Peligrosidad correspondiente al tiempo trabajado con armas durante su devengo, pero con exclusión de los pluses de transporte y vestuario. Se abonará de acuerdo con lo devengado en su período de generación.
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 Marzo.– Todos los trabajadores de las Empresas de Seguridad sujetas a este Convenio, cualquiera que sea la modalidad de su contrato de trabajo, tendrá el derecho al percibo de una paga en marzo.
El importe de esta gratificación será de una mensualidad de la columna de «total» correspondiente al Anexo Salarial, incluyendo el complemento personal de Antigüedad, así como la parte proporcional del Plus de Peligrosidad correspondiente al tiempo trabajado con armas durante su devengo, pero con exclusión de los pluses de transporte y vestuario. Se abonará de acuerdo con lo devengado en su período de generación.
Esta gratificación se devengará anualmente del 1 de enero al 31 de diciembre, y se abonará, por años vencidos, entre el 13 y el 15 de marzo del año siguiente. Los trabajadores que al 31 de diciembre lleven menos de un año al servicio de la empresa o que cesen durante el año, tendrán derecho igualmente a percibir la parte proporcional correspondiente al tiempo trabajado, ya que su devengo se computará por años naturales.
3. Prorrateo de Pagas: Las anteriores gratificaciones extraordinarias se podrán prorratear en doce mensualidades, previo acuerdo del trabajador y la empresa.

Permisos retribuidos

Artículo 52.7
7. Cómputo de jornada en situaciones de Licencias retribuidas, vacaciones e incapacidad temporal.
a.- Cómputo de jornada en situación de licencias retribuidas
El cómputo de jornada correspondiente a los días de disfrute de licencias retribuidas que coincidan con días de trabajo programado será, con carácter general, el resultado de dividir la jornada ordinaria de trabajo anual pactada con el trabajador, con el límite de 1.782 horas/año, entre el resultado de restar a los días naturales del año, los días regulados en los arts. 55 y 57 del convenio, sin que dicho cómputo pueda, en ningún caso, originar déficit de jornada. En el supuesto de que la jornada programada para ese día fuera inferior al resultado de dicha operación, se computará la jornada programada.

Explicación para trabajador con jornada superior a 8 horas

$$\frac{1782}{+365 - 96 - 31} = 7{,}487$$

Cuando dentro del periodo de disfrute de permiso éste coincida con algún día sin trabajo programado, el cómputo de la jornada de ese día será cero.

b.- Cómputo de jornada en situaciones de Incapacidad Temporal y licencias previstas en la letra a) del art. 56
En estas situaciones, el cómputo de jornada será el resultado de dividir la jornada anual entre el resultado de restar de los días naturales del año los días de vacaciones previstos en el art. 57 de este convenio, sin que dicho cómputo pueda, en ningún caso, originar déficit de jornada.

Scanned by CamScanner

Explicación para trabajador a tiempo completo

$$\frac{1782}{+365 - 31} = 5{,}335$$

c.- Cómputo de jornada en situación de vacaciones.
En situación de vacaciones, el cómputo de jornada de cada día de disfrute será el resultado de dividir el cómputo mensual entre el número de días de vacaciones previstos en el art. 57 de este convenio.

Explicación para trabajador a tiempo completo

$$\frac{162}{31} = 5{,}226$$

Y no habiendo más asuntos que tratar, se levanta la sesión a las 13.30 horas, con la firma de los asistentes, en prueba de su conformidad con el contenido de la misma.

ASISTENTES

POR LA REPRESENTACIÓN EMPRESARIAL:

APROSER:
D. ANGEL CÓRDOBA DÍAZ
D. ANTONIO NOGAL VÉLEZ
D. VICTOR JIMÉNEZ PÉREZ
D. JUAN MANUEL GONZÁLEZ HERRERO
Doña MARÍA LUISA GARCÍA ARIAS
D. LUIS ALONSO CRISTOBO
Doña EVA FACIO ORSI

FES:
D. RAMÓN RODRÍGUEZ VACAS
D. LUIS GONZÁLEZ HIDALGO

POR LA REPRESENTACION SINDICAL

FeSMC-UGT:
D. DIEGO GIRÁLDEZ GEREZ
D. SERGIO PICALLO GONZÁLEZ
D. FRANCISCO SÁNCHEZ GUTIÉRREZ
D. ANTONIO EXPÓSITO TOSCANO
D. LUIS DOMINGO CASTRESANA
D. SATURNINO MARTÍNEZ DIANA
D. JUAN RAMOS RAMOS
D. JESÚS FERNÁNDEZ VAQUERO
D. ENRIQUE RIAL GONZÁLEZ
D. PEDRO SÁNCHEZ CATALÁ
D. BENJAMÍN SÁNCHEZ SOBRINO

Comisiones Obreras de Construcción y Servicios:
D. DANIEL BARRAGÁN BURGUI
D. JUAN JOSÉ ROBLES TORRES
D. SALVADOR PASTOR ALBELDA
D. ARTURO SALINAS FERNÁNDEZ
D. JUAN MIGUEL PERIANES LÓPEZ
D. JUAN JOSÉ MONTOYA PÉREZ

Scanned by CamScanner

FTSP-USO:
D. BASILIO ALBERTO FEBLES ARMAS
D. ROBERTO SERRANO MARTÍN
D. ARMANDO GARCÍA VARGAS
D. IVÁN BLANCO MARTÍNEZ

CIG:
D. PEDRO PÉREZ CARIDE

SECRETARÍA DE LA MESA NEGOCIADORA:
D. EDUARDO COBAS URCELAY

CIG

Scanned by CamScanner