

— El Director General del Servicio Público de Empleo Estatal que, a estos efectos, podrá delegar en el Subdirector General de Servicios Técnicos del Organismo.

— En función de la materia que se trate en cada reunión: el Subdirector General de Promoción de Empleo, el Subdirector General de Prestaciones, el Subdirector General de Gestión Económica y Presupuestaria o la Subdirectora General de Gestión de Formación Ocupacional.

— Los Directores Provinciales del Organismo de Cáceres y Badajoz.

— Un representante designado por la Delegación de Gobierno.

Por parte de la Comunidad Autónoma de Extremadura:

— El Consejero de Economía y Trabajo que, a estos efectos, podrá delegar su representación.

— El Director General de Empleo.

— El Director General de Trabajo.

— El Director Gerente del Servicio Extremeño Público de Empleo.

— Un representante de la Consejería de Economía y Trabajo designado por el Consejero (dos para el caso de que hubiera delegado su representación en alguno de los anteriores).

La Comisión de Seguimiento se reunirá, como mínimo, una vez en el transcurso del primer cuatrimestre de cada uno de los años del periodo 2005-2008, pudiendo celebrar otras sesiones a petición de cualesquiera de las partes.

La Secretaría de la Comisión y la coordinación administrativa de la misma le corresponderán a la representación del Servicio Público de Empleo Estatal.

En lo no regulado expresamente en este artículo, será de aplicación lo prevenido en la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (artículos 22 a 27).

Undécima. Publicidad

En la medida en que la tipología de las actuaciones cofinanciadas por este Convenio lo permita, se incluirán medidas de publicidad que aludan a su inclusión en el P.I.E.E.

Duodécima. Jurisdicción

Dada la naturaleza administrativa de este Convenio, será competente la jurisdicción contencioso-administrativa para dirimir los conflictos a que la ejecución del mismo pudiera dar lugar.

Decimotercera. Vigencia

El presente Convenio entrará en vigor el día de su firma, extendiendo sus efectos desde el 1 de enero de 2005 hasta el 31 de diciembre de 2008.

Y en prueba de conformidad, firman las partes por duplicado ejemplar en el lugar y fecha indicados en el encabezamiento.

Por la Administración del Estado, El Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, Jesús Caldera Sánchez-Capitán.

Por la Comunidad Autónoma de Extremadura, El Presidente de la Junta de Extremadura, Juan Carlos Rodríguez Ibarra.

Por la Administración del Estado, El Director General del Servicio Público de Empleo Estatal, Valeriano Baillo Ruiz.

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y TRABAJO

RESOLUCIÓN de 4 de agosto de 2005, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción en el Registro y publicación del Acta de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo entre la empresa “Grupo Estrella 10, S.A.” y los trabajadores afectos al servicio de seguridad del Complejo Hospitalario de Cáceres, por la cual se modifican diversos artículos. Expte.: 13/2005.

VISTO: el contenido del Acta de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo entre la empresa Grupo Estrella 10, S.A. y los trabajadores afectos al servicio de seguridad del Complejo Hospitalario de Cáceres, por la cual se modifican diversos artículos, con Código Informático 1000982, de ámbito local, suscrita el 26-07-2005, entre representantes de la empresa de una parte, y por los representantes de los trabajadores de otra; y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 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 (B.O.E. de 29-03-95); art. 2 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo (B.O.E. 06-06-81); Decreto 22/1996, de 19 de febrero, de distribución de competencias en materia laboral (D.O.E. 27-2-96), esta Dirección General de Trabajo,

ACUERDA:

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía y Trabajo, con notificación de ello a las partes firmantes.

Segundo. Disponer su publicación en el “Diario Oficial de Extremadura” y en el “Boletín Oficial de la Provincia” de Cáceres.

Mérida, 4 de agosto de 2005.

El Director General de Trabajo,
JOSÉ LUIS VILLAR RODRÍGUEZ

ACTA DE REUNIÓN DE LA MESA NEGOCIADORA DEL CONVENIO
COLECTIVO DEL SERVICIO DE SEGURIDAD DEL COMPLEJO
HOSPITALARIO DE CÁCERES (S.E.S.)

ANEXO II

Por el presente Anexo, quedan aprobadas y ratificadas por la mesa negociadora del Convenio Colectivo de Seguridad del Complejo Hospitalario de Cáceres, las siguientes modificaciones del mismo, así como la introducción de nuevos artículos, quedando de la siguiente forma:

El presente convenio colectivo ha sido ratificado y suscrito por los representantes de la empresa Grupo Estrella 10, S.A. (actual adjudicataria del servicio) y la representación sindical de los trabajadores y asesor legal, afectos al Servicio de Seguridad del Complejo Hospitalario de Cáceres con el asesoramiento de las centrales sindicales y asociaciones independientes.

Las partes firmantes de este convenio, tienen legitimación suficiente conforme a las disposiciones legales vigentes, para establecer los ámbitos de aplicación indicados en los artículos del actual convenio obligando por tanto a la empresa de seguridad que preste sus servicios en el referido complejo hospitalario, así como a los propios trabajadores adscritos y a las relaciones, patronal, trabajadores, Servicio Extremeño de Salud.

CAPÍTULO I

Artículo 1. Ámbito de aplicación

El presente convenio afecta a la empresa concesionaria del Servicio de Seguridad del Complejo Hospitalario de Cáceres (en adelante S.S.C.H.C.) en la actualidad Grupo Estrella 10, S.A., así, como a los trabajadores adscritos al servicio, contiene las normas básicas y establece las condiciones de trabajo por tanto regula sus relaciones jurídico laborales.

Artículo 2. Ámbito territorial

Este convenio será de aplicación y obligado cumplimiento del S.S.C.H.C., para con los trabajadores adscritos a dicho centro, como así estipula el pliego de condiciones del concurso del Servicio Extremeño de Salud, (S.E.S.).

Artículo 3. Ámbito funcional

Están incluidos en este ámbito del convenio, siendo de obligado cumplimiento, los trabajadores del Servicio de Seguridad del Complejo Hospitalario de Cáceres.

Artículo 4. Ámbito temporal vigencia y prórroga

El presente Convenio Colectivo tendrá una duración hasta el 31 de diciembre de 2035, fecha en la cual, con previa denuncia expresa antes de ese día, se comenzará a negociar el convenio para el año 2036. Dicha denuncia para que tenga efecto tendrá que hacerse mediante comunicación escrita a la otra parte, comunicación que tendrá que registrarse en la Consejería de Economía y Trabajo de la Junta de Extremadura, con una antelación mínima de dos meses.

En tanto no se llegue a un acuerdo entre ambas partes, se entenderá que dicho convenio queda prorrogado automáticamente.

Sin perjuicio de lo anterior y para evitar el vacío normativo que en otro caso se produciría, una vez terminada su vigencia inicial o la de cualquiera de sus prórrogas, el presente convenio continuará rigiendo en su totalidad.

Artículo 5. Denuncia

La denuncia del presente Convenio se entenderá automática al momento de su vencimiento, en este caso, el 31.12.2035. No obstante, la Comisión Negociadora del Convenio se constituirá en la primera semana del mes de octubre de 2035.

Artículo 6. Ámbito personal

Sé regirán por el presente Convenio Colectivo los trabajadores adscritos al S.S.C.H.C.

Artículo 7. Unidad de convenio y vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas en este Convenio Colectivo constituirán un todo orgánico e indivisible.

Artículo 8. Compensación y absorción y garantía “Ad personam”.

Se respetarán las condiciones superiores y más beneficiosas tanto colectivas como individuales que venga percibiendo y

disfrutando los trabajadores adscritos al S.S.C.H.C., sean percibidas éstas por pactos entre la empresa y los referidos trabajadores o aplicación, a este Convenio Colectivo, superior al presente, de otro ámbito funcional; por tanto en el supuesto de concurrencia de convenios entre el presente y otro de ámbito superior se aplicará de cada materia el convenio que resulte más favorable para los trabajadores.

Artículo 9. Comisión Paritaria

Será creada una Comisión Paritaria de seguimiento, cuya función consiste en vigilar e interpretar el cumplimiento del presente Convenio; el carácter de los informes de dicha Comisión Paritaria serán siempre vinculantes para ambas partes. Dichas resoluciones vinculantes, se tomarán siempre por mayoría simple obligando a las dos partes a su cumplimiento. Formando dicha Comisión Paritaria:

Por los trabajadores:

Don Joaquín Rivas Palomino

Don Fernando Luis Carrillo Vázquez (asesor legal)

Por la patronal:

Representante legal de la empresa concesionaria del S.S.C.H.C. en la actualidad, Doña Ana García Otero, representante de la empresa Grupo Estrella 10, S.A. En casos de posteriores adjudicaciones, la nueva empresa adjudicataria será encargada de designarla, a la parte empresarial de la Comisión Paritaria, formada por una persona.

CAPÍTULO II

Artículo 10. Principios generales

La organización práctica del trabajo, con sujeción a este Convenio Colectivo y a la legislación vigente, es facultad del SERVICIO EXTREMEÑO DE SALUD, (S.E.S.) en su virtud de contratista, al tratarse de servicios subcontratados para prestar en el Complejo Hospitalario de Cáceres.

Sin merma de la autoridad que corresponde a la Dirección, igualmente los representantes de los trabajadores: (delegados de personal, delegados sindicales y las propias secciones sindicales) tendrán funciones de información, orientación y propuesta en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con las normas internas del S.E.S., Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente.

Artículo 11. Normas

La organización del trabajo comprende las siguientes normas:

- a) La determinación y exigencias de una actividad y un rendimiento a cada productor, en relación con el pliego de prescripciones del S.E.S. al marcar en sus pliegos las pautas del servicio.
- b) La adjudicación a cada productor del número de elementos o de la tarea necesaria correspondiente al rendimiento mínimo exigible.
- c) La fijación de normas de trabajo que garanticen la óptima realización y seguridad de los servicios propios de la actividad, estableciéndose el cuadro de premios y sanciones adecuados al cumplimiento o incumplimiento de tales normas.
- d) 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.

En todo caso se respetará la categoría profesional y tal potestad no podrá repercutir en su perjuicio económico para el trabajador afectado, sólo existe una categoría reflejada en el pliego del concurso.

- f) 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.

CAPÍTULO III

Artículo 12. 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 de los trabajadores adscritos al S.S.C.H.C., 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.

La formación de los trabajadores se podrá realizar o dentro o fuera de la jornada laboral. Cuando se efectúe la actividad

formativa obligatoria de fuera 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 adjudicataria, en virtud de la referida normativa, se somete al procedimiento establecido, y deberá informar a los representantes de los trabajadores de los planes de formación profesional, bajo el objetivo general de la mejor adaptación de la empresa a las circunstancias del mercado.

Artículo 13. Subrogación de servicios o adscripción de personal

Dadas las especiales características y circunstancias de la actividad de la Seguridad Privada, determinan que la subrogación del personal constituya un modo atípico de adscripción de éste a las empresas por lo cual, al término de la concesión de una contrata de seguridad los trabajadores de la empresa contratista saliente, pasan a estar adscritos a la nueva titular de la contrata, quién se subrogará en todos los derechos y obligaciones, incluso acuerdos particulares de cada trabajador, sea cualquiera la forma jurídica que adopte, incluida las irregulares y cooperativas, tenga o no, ánimo de lucro.

La adscripción aquí regulada será también de obligado cumplimiento para los trabajadores en régimen de autónomos que tomen a su cargo el S.S.C.H.C., incluso cuando con anterioridad a ello no viniese utilizando el servicio remunerado de otras personas.

Esta adscripción se regirá por las siguientes directrices o normas:

1º.- Cuando una empresa en la que viniese realizando el S.S.C.H.C. a través de un contratista tome a su cargo directamente dicho servicio, estará obligada a continuar con el personal que hubiese venido prestando servicios al contratista concesionario.

2º.- Los trabajadores de un contratista del servicio de S.S.C.H.C., que hubiesen venido desarrollando su jornada de trabajo en un determinado centro a contrata, pasarán al vencimiento de la concesión a la nueva empresa adjudicataria de la misma si existiese cualquiera que fuese su vinculación jurídico-laboral con su anterior empresa y siempre que se acredite por parte de los trabajadores afectados en el servicio objeto de subrogación de siete meses inmediatamente anteriores a la fecha de subrogación, incluyéndose en dicho periodo de permanencia las ausencias reglamentarias del trabajador del servicio subrogado, reconociéndose como ausencias reglamentarias los periodos de excedencia

voluntaria que los trabajadores adscritos al servicio hayan podido tener.

3º.- En cuanto a la subrogación de la representación sindical del S.S.C.H.C., se estará sujeto a las normas vigentes, a tal efecto enmarcadas en el Convenio y en el propio Estatuto de los Trabajadores.

4º.- Se acuerda por las partes que conciertan el Convenio, que no habrá más adscripciones de trabajadores en el S.S.C.H.C., siempre y cuando la jornada laboral sea cubierta por los trabajadores adscritos al mismo.

Se pactan los siguientes puntos:

a) El cien por cien del cómputo horario del servicio, será realizado en todo momento, por la plantilla del personal adscrito al S.S.C.H.C.

b) Las nuevas adscripciones de personal a la plantilla, se realizarán siempre que se acrediten, por parte de la empresa concesionaria del servicio, las condiciones necesarias para la creación de una nueva plaza, motivadas por el aumento del volumen en el horario del servicio previa demanda del S.E.S., siempre con relación a un cómputo anual. A tal efecto, siempre se contará con la aprobación de la Representación de los Trabajadores, Delegados Sindicales y Secciones Sindicales.

• En el supuesto de que se produzca una reducción del volumen de horas que afecte directamente al número de trabajadores, reseñar, que de existir trabajadores que por circunstancias de la producción realicen jornada laboral en el centro, pero no fueran trabajadores adscritos, serán los primeros a los que afecte la reducción del volumen horario, pues estos trabajadores no están vinculados al Convenio Colectivo del S.S.C.H.C.

c) Los trabajadores de la empresa adjudicataria del S.S.C.H.C., no adscritos al mismo y que presten sus servicios de forma esporádica en éste, en supuestos como cubrir bajas, excedencias, acumulación de tareas, excedentes horarios, situaciones de alarmas, catástrofes, emergencias, etc.; una vez finalizadas las mismas no tendrán ninguna vinculación con este Convenio Colectivo y serán responsabilidad de la empresa en todo momento.

d) La plantilla de trabajadores adscritos al S.S.C.H.C., distribuidos entre los hospitales "San Pedro de Alcántara y Nuestra Señora de la Montaña", de la ciudad de Cáceres, es la siguiente, reflejadas en el pliego de condiciones del Servicio Extremeño de Salud, así como en la disposición final perpetua.

Artículo 14. Movilidad de los trabajadores

1°.- EN REFERENCIA A LA MOVILIDAD FUNCIONAL: Los trabajadores adscritos al S.S.C.H.C., no podrán sufrir este tipo de movilidad a no ser que exista el correspondiente acuerdo, entre la empresa concesionaria del servicio y el trabajador afectado.

2°.- LUGAR DE TRABAJO, TRASLADOS Y CAMBIOS DE PUESTOS: Los trabajadores referidos en el punto anterior, no podrán ser movidos trasladados o cambiados, a otro centro de trabajo distintos del que están adscritos, sin que exista acuerdo previo entre la empresa y el trabajador afectado.

CAPÍTULO IV: CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL

SECCIÓN I: CLASIFICACIÓN SEGÚN LA PERMANENCIA

Artículo 15. Clasificación por su duración

En función de su duración, 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, aquél cuya misión consista en atender la realización de una obra o servicio determinado dentro de la actividad normal de la Empresa.

Este tipo de contrato quedará resuelto por las siguientes causas:

- Cuando se finalice la obra o el servicio.
- Cuando el cliente resuelva el contrato de arrendamiento de servicios, cualquiera que sea la causa, sin perjuicio de la figura de subrogación establecida en el artículo anterior, en el caso de que exista otra Empresa de Seguridad adjudicataria.

Cuando el contrato de arrendamiento de servicios se resuelva parcialmente por el cliente, se producirá automáticamente una extinción parcial equivalente de los contratos de trabajo adscritos al servicio.

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

Será personal eventual, aquél que ha sido contratado por las Empresas con ocasión de prestar servicios para atender las

exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aún tratándose de la actividad normal de la Empresa, tales como servicios de vigilancia o conducción extraordinaria, o lo realizado para ferias, concursos, exposiciones, siempre que la duración máxima de estos contratos no sea superior a 12 meses en un plazo de 18 meses. En caso de que se concierte por un plazo inferior a 12 meses, podrá ser prorrogado mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicho límite máximo.

Será personal interino, aquél 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 50 de este Convenio, cumplimiento de sanciones, etc.

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

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

Artículo 16. Contratos indefinidos

Los efectos previstos en la Ley 63/1997, de 26 de diciembre, ambas partes acuerdan que los contratos de duración determinada suscritos a partir del 17 de mayo de 1998 pueden ser transformados en indefinidos en los términos establecidos en la citada Disposición.

Será fijo en plantilla:

- a) El personal contratado por tiempo indefinido, una vez haya superado el periodo de prueba.
- b) 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.
- c) El personal que, contratado para servicios determinados, siguiera prestando servicios en la Empresa terminados aquéllos.
- d) El personal interino, que una vez reincorporado al servicio el sustituido, siga prestando servicios de carácter permanente o no interino en la Empresa.
- e) Todo el personal que sea contratado para funciones de carácter habitual y permanente que no haya sido contratado como eventual, interino, para servicios determinado o temporal.

SECCIÓN 2: CLASIFICACIÓN SEGÚN LA FUNCIÓN

Artículo 17. Sobre la clasificación

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 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 en 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 18. Clasificación general

Durante 2005, en adelante, el personal que preste sus servicios en las Empresas comprendidas en este Convenio Colectivo se clasificará, por razón de sus funciones, en los grupos que a continuación se indican:

- I. Personal directivo, titulado y técnico.
- II. Personal administrativo técnico de oficinas y de ventas.
- III. Personal de mandos intermedios.
- IV. Personal operativo.
- V. Personal de seguridad mecánico-electrónica.
- VI. Personal de oficios varios.
- VII. Personal subalterno.

I. PERSONAL DIRECTIVO, TITULADO Y TÉCNICO.

En este grupo se comprenden:

- a) Director General.
- b) Director Comercial.
- c) Director Administrativo.
- d) Director Técnico.
- e) Director de Personal.

- f) Jefe de Personal.
- g) Jefe de Seguridad.
- h) Titulado de grado superior y titulado de grado medio.
- i) Delegado Provincial-Gerente.

II. PERSONAL ADMINISTRATIVO, TÉCNICO DE OFICINA Y VENTA.

En este grupo comprenden:

A) ADMINISTRATIVOS.

- a) Jefe de Primera.
- b) Jefe de Segunda.
- c) Oficial de Primera.
- d) Oficial de segunda.
- e) Azafata.
- f) Auxiliar.
- g) Telefonista.
- h) Aspirante.

B) TÉCNICOS Y ESPECIALISTAS DE OFICINA.

- a) Analista.
- b) Programador de Ordenadores.
- c) Operador-Grabador de Ordenadores.
- d) Delineante Projectista.
- e) Delineante.

C) PERSONAL DE VENTAS.

- a) Jefe de Ventas.
- b) Técnico comercial.
- c) Vendedor-Promotor.

III. PERSONAL DE MANDOS INTERMEDIOS.

En este grupo se comprenden:

- a) Jefe de Tráfico.
- b) Jefe de Vigilancia.
- c) Jefe de Servicios.
- d) Encargado General.
- e) Inspector (de vigilancia, de tráfico, de Servicios).

IV. PERSONAL OPERATIVO.

Comprenden las siguientes categorías:

A) HABILITADO.

- a) Vigilante de Seguridad de Transporte-Conductor y Vigilante de Seguridad de Transporte de Explosivos-Conductor.
- b) Vigilante de Seguridad de Transporte y Vigilante de Seguridad de Transporte de Explosivos.
- c) Vigilante de Seguridad.
- d) Vigilante de Explosivos.

B) NO HABILITADO.

- a) Contador-Pagador.
- b) Operador de Central Receptora de Alarmas.

V. PERSONAL DE SEGURIDAD MECÁNICO-ELECTRÓNICA.

Comprenden las siguientes categorías:

- a) Encargado.
- b) Ayudante Encargado.
- c) Revisor de Sistemas.
- d) Oficial de Primera Mecánico-Electrónica.
- e) Oficial de Segunda Mecánico-Electrónica.
- f) Oficial de Tercera Mecánico-Electrónica.
- g) Especialista.
- h) Aprendiz.

VI. PERSONAL DE OFICIOS VARIOS.

Comprenderá:

- a) Encargado.
- b) Oficial de Primera.
- c) Oficial de Segunda.
- d) Ayudante.
- e) Peón
- f) Aprendiz.

VII. PERSONAL SUBALTERNO.

Lo integran:

- Conductor.
- b) Ordenanza.
- c) Almacenero.
- d) Botones.
- e) Limpiador o Limpiadora.

Artículo 19. Personal directivo titulado y técnico**a) Director General:**

Es quien con título adecuado o amplia preparación teórico-práctica, asume la dirección y responsabilidad de la Empresa, programando y controlando el trabajo en todas sus fases.

b) Director Comercial:

Es quien con título adecuado o amplia preparación teórico-práctica, asume la dirección y responsabilidad de las funciones mercantiles en su más amplio sentido y planifica, controla y programa la política comercial de la Empresa.

c) Director Administrativo:

Es quien con título adecuado o amplia preparación teórico-práctica, asume la dirección y responsabilidad de las funciones administrativas en su más amplio sentido y planifica, programa y controla la administración de la Empresa.

d) Director Técnico:

Es quien con título adecuado o amplia preparación teórico-práctica, asume la dirección y responsabilidad del Departamento Técnico de la Empresa, aplicando sus conocimientos a la investigación, análisis y ejecución de actividades propias de sus conocimientos.

c) Director de Personal:

Es quien con título adecuado o amplia preparación teórico-práctica, asume la dirección y responsabilidad de las funciones relacionadas con la gestión de personal en su amplio sentido.

d) Jefe de Personal:

El Jefe de Personal será el responsable del reclutamiento, selección y admisión del personal y de la planificación, programación control y administración del personal de la Empresa.

e) Jefe de Seguridad:

Es el Jefe Superior del que dependen los servicios de seguridad y el personal operativo de la Empresa, y es el responsable de la preparación profesional de los trabajadores a su cargo.

f) Titulado de Grado Superior y Titulado de Grado Medio:

Titulados son aquellos que aplican sus títulos de grado superior (Licenciatura y Doctorado) o grado medio (Perito, Graduado Social) y los conocimientos a ellos debido al proceso técnico de la Empresa.

h) Delegado Provincial-Gerente:

Es el trabajador que actúa como máximo representante de la Empresa en la provincia y asume las funciones de dirección, representación y organización en el ámbito de la misma.

Artículo 20. Personal administrativo

A) 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 de material y utillaje el primero y de la promoción comercial y captación de clientes para la Empresa el segundo, estando ambos bajo el control e instrucción de la Dirección Comercial de la Empresa.

b) Jefe de Segunda:

Es quien provisto o no de poderes 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 que con iniciativa y responsabilidad restringida, subordinado a un jefe, realiza tareas administrativas y contables de carácter secundario que requieren conocimientos generales de la técnica administrativa.

e) Azafata/o:

Es la persona mayor de dieciocho años, encargada de recibir a los clientes, averiguar sus deseos, proporcionar la información que soliciten, anunciarles y conducirle ante la persona o personas con quién deseen hablar, atiende las solicitudes de información o de entrevistas concierne las mismas, las prepara en sus aspectos formales y en general está encargada de las buenas relaciones

entre los clientes y la Empresa; normalmente hablará dos idiomas, incluido el de origen.

f) 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 la oficina.

g) Telefonista:

Es el empleado que tiene como principal misión estar al servicio y cuidado de una centralita telefónica pudiendo realizar tareas administrativas auxiliares.

h) Aspirante:

Es el empleado que se inicia en los trabajos de contabilidad, burocráticos o de ventas, para alcanzar la necesaria práctica profesional. No podrá permanecer en esta categoría más de un año, fecha en la que pasará a la categoría de Auxiliar Administrativo o Vendedor, según los casos.

B) TÉCNICOS Y ESPECIALISTAS DE OFICINAS:

a) Analista:

Verifica análisis orgánicos de aplicaciones complejas para obtener la solución mecanizada de las mismas en cuanto se refiere a:

Cadena de operaciones a seguir.

Documentos a obtener.

Diseño de los mismos.

Ficheros a tratar su definición.

Puesta a punto de las aplicaciones.

Creación de juegos de ensayo.

Enumeración de las anomalías que puedan producirse y definición de su tratamiento.

Colaboración al programa de las pruebas de "lógica" de cada programa.

Finalización de los expedientes de aplicaciones complejas.

b) Programador de Ordenador:

Le corresponde estudiar los programas complejos definidos por los análisis confeccionando organigramas detallados de tratamiento.

Redactar programas en el lenguaje de programación que le sea indicado.

Confeccionar juegos de ensayo, poner a punto los programas y completar los expedientes técnicos de los mismos.

Documentar el manual de consola.

c) Operador-Grabador de Ordenador:

Maneja los ordenadores para el tratamiento de la información, introduciendo datos en su caso, interpreta y desarrolla las instrucciones y órdenes para su explotación.

d) Delineante Proyectista:

Es el empleado que, dentro de las especialidades propias de la sección en que se trabaje, proyecta o detalla los trabajos del Técnico superior, a cuyas órdenes actúa el que, sin superior inmediato, realiza lo que personalmente concibe según los datos y condiciones técnicas exigidas por los clientes o por la Empresa.

e) Delineantes:

Es el técnico que está capacitado para el desarrollo de proyectos sencillos levantamiento o interpretación de planos y trabajos análogos.

C) 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) Técnico Comercial:

Es el que, bajo órdenes del Jefe de Ventas, realiza para la Empresa funciones de prospección de mercado y de coordinación en su caso, de vendedores y promotores.

c) Vendedor-Promotor de Ventas:

Es el empleado afecto al Departamento Comercial de la Empresa, y a su único servicio, que realiza las funciones de prospección del mercado y la promoción y venta de los servicios de seguridad, realizando los desplazamientos necesarios tanto para la captación de clientes, como para la atención a los mismos, una vez contratados.

Artículo 21. Personal de mandos intermedios

a) Jefe de Tráfico:

Es el que, bajo las órdenes directas del Jefe de Seguridad, con iniciativa y responsabilidad, tiene a su cargo la prestación de los servicios de conducción y traslado de caudales, fondos, valores, joyas, y otros bienes valiosos estando bajo sus órdenes la totalidad de los Vigilantes de Seguridad Conductores y los vehículos blindados, siendo responsable de la distribución control del personal citado y de los vehículos, así como de los trayectos, rutas, consumos, mantenimiento y conservación del parque móvil, así como de los Vigilantes de Seguridad mientras forman la dotación del vehículo.

b) Jefe de Vigilancia:

Es el que, bajo las órdenes directas del Jefe de Seguridad, con iniciativa y responsabilidad, tiene a su cargo la dirección práctica de la prestación de los servicios de vigilancia y protección de locales, bienes o personas, así como de escolta en la conducción de caudales, fondos, etc., distribuyendo y controlando al personal citado, así como el mantenimiento y conservación del equipo y armas de la totalidad del personal Vigilante.

c) Jefe de Servicios:

Es el responsable de planificar, controlar, orientar, dirigir y dar unidad a las distintas secciones productivas de la Empresa, siendo el responsable de la buena marcha y coordinación del trabajo realizado en las zonas y equipos productivos de la misma.

d) Encargado General:

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

e) Inspector:

Es aquel empleado que tiene por misión verificar y comprobar el exacto cumplimiento de las funciones y obligaciones atribuidas a Vigilantes, Conductores y demás empleados dando cuenta inmediata al Encargado General o Jefe inmediato correspondiente de

cuantas incidencias observe en la prestación de los servicios, tomando las medidas de urgencia que estime oportunas en los casos de alteración del orden público, de tráfico o accidentes, encargándose de mantener la disciplina y pulcritud entre sus empleados. Podrá ser de Vigilancia, de Tráfico, de servicios, etc., según corresponda.

Artículo 22. Personal operativo

A) HABILITADO:

A.1.- Personal Operativo Habilitado adscrito a servicios de transportes de Fondos: La tripulación de cada vehículo blindado está compuesta por un vigilante de seguridad conductor y dos vigilantes de seguridad de transportes. Los vigilantes de seguridad que esporádicamente, realicen funciones de vigilante de transportes o de vigilante conductor, percibirán las mismas retribuciones que los que ostentan tales categorías laborales, durante el tiempo que presten dichos servicios de transportes.

a) Vigilante de Seguridad-Conductor:

Es el Vigilante de Seguridad que estando en posesión del adecuado permiso de conducir y con conocimientos mecánicos elementales en automóviles efectuará las siguientes funciones:

a.1) Conduce vehículos blindados.

b.1) Cuida del mantenimiento y conservación de los vehículos blindados. Asimismo cuida de las tareas de limpieza de los mismos, dentro de las adecuadas instalaciones de la Empresa y con los medios adecuados o, en su defecto, en instalaciones del exterior, dentro de la jornada laboral.

c.1) Da, si se le exige, parte diario y por escrito del trayecto efectuado, del estado del automóvil y de los consumos del mismo.

d.1) Comprobará los niveles de agua y aceite del vehículo completándolos, si faltare alguno de los dos, dando parte al Jefe de Tráfico.

e.1) Revisará diariamente los depósitos de líquido de frenos y de embrague, dando cuenta de las pérdidas observadas.

f.1) Revisará los niveles de aceite del motor, debiendo comunicar al Jefe de Tráfico la fecha de su reposición periódica.

g.1) Cuidará el mantenimiento de los neumáticos del vehículo, revisando la presión de los mismos una vez por semana.

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

b) Vigilante de Seguridad de Transporte:

Es el Vigilante que, con las atribuciones de su cargo, desarrolla su labor en el servicio de transporte y custodia de bienes y valores, haciéndose responsable a nivel de facturación de dichos valores cuando la misma le fuere asignada, teniendo que desempeñar la labor de carga y descarga de los mismos, colaborando con el Vigilante de Seguridad Conductor en las tareas de mantenimiento y limpieza del vehículo dentro de su jornada laboral. La carga y descarga se realizará de forma que los Vigilantes tengan, en todo momento la libertad de movimiento necesaria para utilizar el arma reglamentaria.

El peso que deberá soportar de una sola vez no excederá de 15 kilogramos.

A.2.- Personal Operativo Adscrito a Servicios de Transporte de Explosivos:

a) Vigilante de Seguridad de Transporte de Explosivos-Conductor: Es el vigilante que, estando en posesión del adecuado permiso de conducir y con conocimientos mecánicos elementales, realizará las funciones propias de Transporte de explosivos, siéndole de aplicación las comunes que se refieren al V. S. de transporte conductor que se describen en el apdo. A) 1 a) 1.

b) Vigilante de Seguridad de Transporte de Explosivos: Es el vigilante que con las atribuciones de su cargo desarrolla su labor en el servicio de transporte y custodia de explosivos, carga y descarga de materias y objetos explosivos envasados, acondicionamiento de la carga en la caja del vehículo así como de la vigilancia permanente del mismo.

A.3.- Personal Operativo Adscrito a Servicios de Vigilancia:

a) Vigilante de Seguridad.- Es aquel trabajador mayor de edad, de nacionalidad española, que con aptitudes físicas e instrucción suficientes, sin antecedentes penales y buena conducta, y reuniendo cuantos requisitos exija la legislación vigente, realice las funciones descritas en la misma.

b) Vigilante de Explosivos.- Es aquel trabajador mayor de edad, de nacionalidad española, aptitudes psicofísicas necesarias e instrucción suficiente, sin antecedentes penales y buena conducta, y reuniendo cuantos requisitos exija la legislación vigente, realice las funciones descritas en la misma.

Funciones de los Vigilantes de Seguridad.

Las funciones que deberán desarrollar este personal operativo serán las siguientes:

1) Ejercer la Vigilancia y protección de bienes muebles e inmuebles, así como la protección de las personas que puedan encontrarse en los mismos.

2) Efectuar controles de identidad en el acceso o en el interior de inmuebles determinados, sin que en ningún caso puedan retener documentación personal.

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

4) Poner inmediatamente a disposición de los miembros de las Fuerzas y Cuerpo de Seguridad a los delincuentes en relación con el objeto de su protección, así como los instrumentos, efectos y pruebas de los delitos, no pudiendo proceder al interrogatorio de aquéllos.

5) Efectuar la protección del almacenamiento, recuento, clasificación y transporte de dinero, valores y objetos valiosos.

6) Llevar a cabo, en relación con el funcionamiento de centrales de alarma, la prestación de servicios de respuesta de las alarmas que se produzcan, cuya realización no corresponda a las Fuerzas y Cuerpo de Seguridad.

7) El acompañamiento, defensa y protección de personas determinadas, que no tengan la condición de Autoridades Públicas, impidiendo que sean objeto de agresiones o actos delictivos, siempre que estén debidamente facultados para dicha función de acuerdo con la legislación vigente.

Se entiende que las categorías de Vigilante de Seguridad Conductor, Vigilante de Seguridad de Transporte y Vigilante de Seguridad son distintas en razón de las funciones que desempeñan y el salario y pluses que tienen establecidos, aunque son jerárquicamente del mismo rango, lo que se fundamenta legalmente en los artículos 11 apartado e, 18 y 22 de este Convenio Colectivo en concordancia con artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

B) NO HABILITADO:

a) Contador-Pagador:

Es aquel operario afecto a la Empresa que en las oficinas o en el mismo vehículo, tiene a su cargo el control y revisión así como el cómputo de los bienes, caudales, fondos, pago de nóminas etc., objeto de conducción o custodia, debiendo diligenciar de forma adecuada los albaranes de entrega y recibo, previa conformación de las anomalías que al respecto se produzcan.

Si fuera Vigilante de Seguridad, desempeñará además las tareas propias de su categoría, pudiendo serle encomendada la dirección de las tareas de carga y descarga del vehículo blindado.

b) Operador de Central Receptora de Alarmas:

Es el trabajador, que maneja los equipos electrónicos para el tratamiento de la información e interpretará y desarrollará las instrucciones y órdenes para su explotación.

FUNCIONES:

1. Cuidará del mantenimiento y conservación de los equipos electrónicos a su cargo.

Constará:

La recepción de alarmas producidas durante el servicio.

Comunicaciones de las recepciones de alarmas a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del estado.

2. Comprobará diariamente el funcionamiento de los equipos electrónicos. Funcionamiento de las centrales receptoras de alarmas, excepto las propias del Vigilante de Seguridad.

3. Ejecutará las órdenes previstas en la ley de seguridad privada respecto del funcionamiento de las centrales receptoras de alarmas, excepto las propias del Vigilante de Seguridad.

Artículo 23. Personal de seguridad mecánico electrónica

a) Encargado:

Es el trabajador que, procediendo de los operarios de oficio, dirige y vigila los trabajos que tenga asignados, estando a las órdenes directas del personal directivo, titulado o técnico ejerciendo funciones de mando sobre el personal a sus órdenes y que se ocupa de la debida ejecución práctica de los trabajadores, responsabilizándose de los mismos.

b) Ayudante de Encargado:

Es el trabajador que, procediendo de los operarios de oficio y bajo las órdenes directas del Encargado o del personal directivo, titulado o técnico, ejerciendo funciones de mando sobre el personal a sus órdenes y que se ocupa de la debida ejecución practica de los trabajos, responsabilizándose de los mismos.

c) Revisor de Sistemas:

Es aquel trabajador, que con conocimientos teóricos y prácticos en materia de Vigilancia, Seguridad y/o Sistemas de Alarma y Seguridad, tiene como misión principal entre otros, la de inspeccionar el funcionamiento, conservación, reparación, renovación y asesoramiento sobre dichos sistemas y mecanismos.

d) Oficial de 1ª Mecánico-Electrónica:

Es el operario que, habiendo realizado el aprendizaje de un oficio determinado, ostentando una alta cualificación realiza con iniciativa y responsabilidad todas las tareas laborales inherentes al mismo que tienen lugar en el centro de trabajo en localizaciones y localidades varias, conllevando dicho trabajo la necesidad de desplazamientos y pernoctas.

e) Oficial de 2ª Mecánico-Eléctrica:

Es el operario que, habiendo realizado el aprendizaje de un oficio determinado de forma cualificada, realiza con responsabilidad todas las tareas laborales inherentes al mismo que tiene lugar en el centro de trabajo en localizaciones y localidades varias conllevando dicho trabajo la necesidad de desplazamiento y pernoctas.

f) Oficial de 3ª Mecánico-Eléctrica:

Es el operario que, habiendo realizado el aprendizaje de un oficio determinado de forma cualificada, realiza con responsabilidad todas las tareas laborales inherentes a su nivel que tienen lugar en el centro de trabajo en localizaciones y localidades varias conllevando dicho trabajo la necesidad de desplazamiento y pernoctas.

g) Especialista:

Es el operario que, habiendo realizado el aprendizaje de una especialidad en una secuencia de trabajo determinado de forma cualificada, realiza con responsabilidad todas las tareas inherentes a dicha especialidad, con o sin especificación de centro determinado de trabajo.

h) Aprendiz:

Es aquel que está ligado a la Empresa con contrato de aprendizaje, por cuya virtud el empresario, a la vez que utiliza su trabajo, se obliga a enseñarle, por sí o a través de otro, alguno de los oficios clásicos.

Artículo 24. Personal de oficios varios

a) Encargado:

Es el trabajador que, procediendo de los operarios de oficio, dirige y vigila los trabajos que tengan asignados, estando a las órdenes directas del personal directivo, titulado o técnico ejerciendo funciones de mando sobre el personal a sus órdenes y que se ocupa de la debida ejecución práctica de los trabajos, responsabilizándose de los mismos.

b) Oficial:

Es el operario que, habiendo realizado el aprendizaje de un oficio determinado, realiza con iniciativa y responsabilidad todas o algunas tareas laborales propias del mismo con rendimiento correcto, determinando que en aquel caso lo será de Primera y en éste de segunda.

c) Ayudante:

Es el operario encargado de realizar tareas concretas que no constituyen labor calificada de oficio o que bajo la inmediata

dependencia de un oficial colabora en funciones propias de éste bajo su responsabilidad.

d) Peón:

Es el operario Mayor de dieciocho años encargado de realizar tareas para cuya ejecución se requiere únicamente la aportación de esfuerzo y atención, sin la exigencia de práctica operativa alguna.

e) Aprendiz:

Es aquel que está ligado a la Empresa con contrato de aprendizaje, por cuya virtud el Empresario, a la vez que utiliza su trabajo, se obliga a enseñarle por sí o, a través de otro, alguno de los oficios clásicos.

Artículo 25. Personal subalterno

a) Conductor:

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

b) Ordenanza:

Es el trabajador mayor de veinte años que, con elementales conocimientos y responsabilidad, se le encomiendan recados, cobros, pagos, recepción y entrega de las correspondencias y documentos, pudiendo realizar en oficinas tareas de índole elemental por orden específica de sus superiores.

c) Almacenero:

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

d) Botones:

Es el subalterno menor de veinte años que realiza recados, reparos de correspondencia y documentos y otros trabajos de carácter elemental.

e) Limpiador o Limpiadora:

Es el trabajador mayor de edad que se ocupa de la limpieza y mantenimiento de las instalaciones del centro y dependencias de la Empresa.

CAPÍTULO V: INGRESOS

Artículo 26. Normas generales

Para el ingreso del personal de nueva contratación con derecho a adscripción al presente Convenio Colectivo, se observará en primer

lugar, las directrices del convenio así como los informes vinculantes de la comisión paritaria, sin excepción, las normas legales vigentes en materia de contratación y generales de colocación, así como las especiales que correspondan. En todo este proceso deberá intervenir la representación de los trabajadores, delegados sindicales y secciones sindicales del centro, de acuerdo con la normativa vigente. En todo caso tendrán preferencia los familiares de los trabajadores ya adscritos al S.S.C.H.C., los cuales reúnan las titulaciones y condiciones exigibles según la normativa vigente.

Artículo 27. Condiciones de ingreso

Las condiciones para ingresar en la Empresa adjudicataria del servicio a que se refiere el presente Convenio Colectivo, en lo referente al personal con la condición de Vigilante de Seguridad y sus especialidades, deberán acomodarse preceptivamente a las normas que al efecto exigen las disposiciones legales vigentes.

Artículo 28. Contratos

Los contratos que celebren las Empresas para servicio determinado, eventual, interino y temporal, y cualquier otro que la Norma permita deberán ser por escrito, haciendo constar los requisitos y circunstancias que exija la legislación vigente, en materia de empleo, y en especial la mención expresa del servicio para que se contrata, la causa de la eventualidad en los contratos eventuales, incluyendo la condición determinante de la resolución del contrato de trabajo, el motivo de la interinidad y el nombre del sustituido y finalmente la duración del contrato, en los supuestos que corresponda.

Artículo 29. 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 indemnizaciones de ningún tipo. El periodo de prueba no podrá exceder del siguiente tiempo, según la categoría profesional:

- Personal Directivo, Titulado y Técnico: Seis meses.
- Personal de Seguridad Mecánico-Electrónica: Dos meses.
- Personal Cualificado: Administrativo, Mandos Intermedios y de Oficios Varios: Tres meses.
- 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 y Salud. No obstante, no existirá periodo de prueba si el trabajador fuera contratado de nuevo por la misma empresa en el periodo de dos años posterior al último contrato.
- Personal no Cualificado: Quince días laborables.

Artículo 30. Reconocimiento médico

El personal de la Empresa vendrá obligado a someterse, a cuatro reconocimientos médicos durante el año, dividido en los cuatro trimestres del mismo.

CAPÍTULO VI: ASCENSOS, PROVISIÓN DE VACANTES, PLANTILLAS Y ESCALAFONES

Artículo 31. Ascensos y provisiones de vacantes

Teniendo en cuenta como base, siempre el pliego del concurso de seguridad del Servicio Extremeño de Salud, empresa contratante, donde vienen reflejadas las categorías necesarias para la prestación del servicio, se refleja en el mismo como única y necesaria categoría la de Vigilante de Seguridad; no obstante, el personal podrá ascender de acuerdo a la relación de grupos profesionales establecida en el presente Convenio, siempre a requerimiento de la empresa adjudicataria y con la aprobación de la representación de los trabajadores, delegados sindicales y secciones sindicales.

Artículo 32. Porcentaje de fijos

La empresa adjudicataria del servicio, deberá tener siempre el 100% de la plantilla del centro con carácter fijo, incluso para los excedentes de pico que no lleguen a una jornada del 100%.

Dicho porcentaje deberá computarse según el ámbito Complejo Hospitalario, excluyéndose de la plantilla, a efectos de cómputo, aquellos trabajadores cuya antigüedad en la Empresa sea igual o inferior a un año, así como los contratos por obra o servicio determinado.

Para controlar dichos porcentajes serán controlados por la Comisión Paritaria con las más amplias facultades que en derecho puedan existir y cuya composición será la misma de la propia Comisión Paritaria.

Artículo 33. Escalafones

La empresa adjudicataria deberá mantener el escalafón reflejado en el pliego de condiciones del S.E.S., así como el remitido por la empresa cesante del servicio.

1. Nombre y apellidos.
2. Fecha de nacimiento.
3. Fecha de antigüedad 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 publicarán el escalafón, con expresión de los datos anteriormente señalados, para conocimiento de la representación de los trabajadores, delegados sindicales y secciones sindicales.

Artículo 34. Asignación de categorías a los puestos de trabajo

En referencia a las categorías de los puestos de trabajo, queda como única categoría posible, en la actualidad, la de Vigilante de Seguridad, según pliego de condiciones del S.E.S. por lo tanto es obvio, que al ser todos los puestos de igual naturaleza por razón de una única categoría no cabe ninguna definición, de puestos de trabajo diferentes.

CAPÍTULO VII

Artículo 35. Lugar de trabajo

Lugar de trabajo, entendiéndose como tal es el único posible objeto del contrato referido en el pliego de condiciones del concurso del Servicio Extremeño de Salud el cual es el Complejo Hospitalario de Cáceres: centro principal o referencial, Hospital San Pedro de Alcántara y centro secundario o dependiente el Hospital Nuestra Señora de la Montaña, ambos con sus plantillas de trabajadores perfectamente adscritas y no intercambiables, salvo servicios puntuales de máxima emergencia, previo informe en concordanza con la representación de los trabajadores, delegados sindicales y secciones sindicales.

Artículo 35.1. Destacamento

Se dará esta consideración en exclusiva sin cabida a más posibilidades, ni fórmulas a las peticiones expresas del Servicio Extremeño de Salud, S.E.S. de aumento por refuerzo de las plantillas del centro por origen de emergencias o cualquier tipo de evento por el cual desee reforzar los turnos de seguridad el S.E.S.

El personal encargado de cubrir estas emergencias, será el personal del servicio de seguridad adscrito, de no existir esta posibilidad será personal propio de la empresa adjudicataria el que cubriría las mismas.

Artículo 36. Desplazamiento

Los trabajadores adscritos al S.S.C.H.C., bajo ningún concepto podrán realizar desplazamientos a otros centros que tenga la empresa adjudicataria, ajenos al Complejo Hospitalario de Cáceres,

por razón del objeto de la adscripción al Complejo Hospitalario de Cáceres.

Artículo 37. Importe de las dietas

Si un trabajador adscrito al S.S.C.H.C., por una perentoria necesidad de emergencia, viera su jornada laboral ampliada por causas ajenas al mismo, por encima de su jornada de ocho horas, tendrá derecho a percibir en concepto de dieta alimentaria 30 euros para el año 2005, para el resto de la vigencia del convenio se incrementará en el IPC real de cada año respectivamente.

Artículo 38. Traslados

Ante la petición del Servicio Extremeño de Salud, S.E.S. de realizar un traslado entre ambos hospitales del Complejo Hospitalario de Cáceres, de un enfermo problemático o de carácter agresivo, se necesitará la autorización expresa del Ministerio del Interior a tal efecto según la normativa aplicable al respecto, en caso de existir tal autorización dicho traslado se deberá efectuar al menos con dos vigilantes, de seguridad y el personal sanitario que corresponda respectivamente.

CAPÍTULO VIII. TRABAJOS DE CATEGORÍA SUPERIOR E INFERIOR

Artículo 39. Particularidades

Dado que la única categoría contemplada a día de hoy en el pliego de prescripciones del servicio extremeño de salud es la de Vigilante de Seguridad, siendo este pliego un contrato con la empresa adjudicataria de obligado cumplimiento para la misma, será nula la creación de cualquier categoría que no viniese reflejada en el citado pliego de condiciones. Por lo que sólo queda contemplada la categoría de Vigilante de Seguridad.

CAPÍTULO IX: CAUSAS DE EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 40. Extinción del contrato de trabajo

El cese de los trabajadores en la Empresa adjudicataria, tendrá lugar por cualquiera de las causas previstas en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente, de realizarse el mismo por causas disciplinarias, técnicas u organizativas se hará un informe previo por la representación legal de los trabajadores, delegados sindicales y secciones sindicales.

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 la cantidad correspondiente a las partes proporcionales de dicho periodo. 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 periodo inferior al previsto.

Las liquidaciones se pondrán a disposición de los trabajadores dentro de los quince días hábiles siguientes a la fecha de la baja.

CAPÍTULO X. JORNADA DE TRABAJO DESCANSOS Y VACACIONES

Artículo 41. Jornada de trabajo

La jornada de trabajo será para los años 2005 y 2006 de 1.788 horas anuales de trabajo efectivo en cómputo mensual a razón de 162 horas y 33 minutos y para los años 2007 y 2008 de 1.782 horas anuales de trabajo efectivo en cómputo mensual a razón de 162 horas.

Dos meses antes del inicio de los años naturales deberá estar realizado el calendario anual, el cual comprenderá los turnos de todos y cada uno de los trabajadores durante todo el año, así como su periodo vacacional asignado, todo ello firmado por la representación sindical y la representación patronal.

Se entenderá como trabajo nocturno el que se realice entre las veintidós horas y las siete horas.

Entre la jornada terminada y el inicio de la siguiente deberá mediar un mínimo de 14 horas de descanso, salvo en caso de necesidad en el propio S.S.C.H.C.

Los trabajadores podrán intercambiar los turnos de trabajo entre ellos previa comunicación a la empresa con veinticuatro horas de antelación.

Artículo 42. Horas extraordinarias

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada ordinaria establecida en el artículo 41 de este Convenio Colectivo.

Durante el año 2005 regirán los siguientes importes:

a) Para la categoría de vigilante de seguridad con arma y sin arma, el importe será de 7,10 euros por hora, siendo este importe unificado tanto para horas laborables como festivas.

Cuando un vigilante de seguridad realiza parte de su trabajo con arma y parte sin arma realizando horas extraordinarias las horas realizadas con arma se deben computar en primer lugar como jornada ordinaria abonándole el plus de peligrosidad hasta el máximo de la jornada. Las horas extras excedan de este máximo realizado con arma se abonarán a precio de hora extra.

c) Para el resto de categorías los importes de las horas extras serán los indicados en el cuadro que a continuación se detallan.

VALOR HORAS EXTRAORDINARIAS 2005		
CATEGORIAS	Laborables	Festivas
	Euros	Euros
Personal Administrativo		
A) Administrativos:		
Jefe de Primera	9,67	12,77
Jefe de Segunda	9,14	12,04
Oficial de Primera	8,01	10,54

Oficial de Segunda	7,70	10,14
Azafata/o	7,17	9,44
Telefonista	6,28	8,30
Aspirante	5,47	7,18

B) Técnicos y Especialista de Oficinas		
Programador de Ordenador	9,69	12,77
Operador/grabador de Ordenador	8,01	10,54
Técnico de Formación y de Prevención Intermedio.	9,14	12,04
Delineante Proyectista.	9,14	12,04
Delineante	8,01	10,54

C) Comerciales:		
Jefe de Ventas	9,67	12,77
Técnico Comercial	9,14	12,04
Vendedor	8,29	10,90
Mandos Intermedios		
Jefe de tráfico	8,28	10,86
Jefe de Vigilancia	8,28	10,86
Jefe de Cámara o Tesorería	8,28	10,86
Jefe de Servicios	8,28	10,86

Inspector	7,67	10,14
Coordinador de Servicios	7,67	10,14
Supervisor CRA	7,34	9,70

Personal Operativo		
A) Habilitado:		
Vigilante de seguridad de transporte conductor	7,75	10,46

Vigilante de seguridad de transporte de explosivos conductor	7,93	10,46
Vigilante de Seguridad de Transporte	7,24	9,65
Vigilante de Seguridad de Transporte de Explosivos.	7,41	9,65
Vigilante de Explosivos.	7,41	7,41
Guardia Particular de Campo (pesca marítima, caza, etc.)	7,41	7,41
B) No habilitado		
Operador C.R. Alarmas.	5,38	5,38
Contador_ Pagador	5,22	6,55

Personal de Seguridad Mecánico-Electrónica.		
Encargado.	9,41	12,34
Ayudante de Encargado.	5,07	6,69
Revisor de Sistemas.	7,11	9,38

El valor asignado a las denominadas en la tabla “horas festivas” será aplicable a las horas extraordinarias que se realicen en los días de descanso del trabajador, en los supuestos previstos en el art. 47 del R.D. 2001/1983, declarado vigente por el R.D. 1561/1995, de 21 de septiembre y el exceso en los festivos, no domingos, en que les corresponda prestar servicios salvo para los Vigilantes de Seguridad de Vigilancia Explosivos y Guarda Particular de Campo que presten el servicio con arma y sin ella cuyo importe se encuentra unificado de acuerdo con lo expuesto anteriormente.

El incremento del importe de las horas extraordinarias para los vigilantes de seguridad de vigilancia con arma y sin arma para los años 2006, 2007 y 2008 equivaldrá al IPC real menos un punto fijado al 31 de diciembre de los años 2005, 2006 y 2007 respectivamente.

El incremento del importe de las horas extraordinarias para el resto del personal para los años 2006, 2007 y 2008 equivaldrá al IPC real fijado al 31 de diciembre de los años 2005, 2006 y 2007 respectivamente.

Si bien la realización de horas extraordinarias es de libre aceptación del trabajador, cuando se inicie un servicio de vigilancia, deberá proseguir hasta su conclusión o la llegada del relevo. El periodo de tiempo que exceda de la jornada ordinaria de trabajo se abonará como horas extraordinarias, pese a que la jornada mensual esté por debajo del cómputo.

— Valor de la hora ordinaria:

A los únicos efectos de garantizar el importe mínimo de las horas extraordinarias incluidas en los párrafos a y b precedentes, de acuerdo con lo establecido en el artículo 35 del E.T., ambas partes acuerdan que el valor de la hora ordinaria es igual al cociente de dividir el salario base mensual de cada categoría laboral entre el número de horas mensuales de trabajo efectivo fijado en el artículo 41 del presente convenio, quedando excluidas, las pagas extraordinarias, así como los complementos retributivos, sean fijos o variables, salariales o extrasalariales de convenio o fuera de convenio.

Por tanto, el valor de la hora extraordinaria, deberá ser igual o mayor al importe resultante del valor de la hora ordinaria calculada según la fórmula del párrafo anterior.

Artículo 43. Modificación de horario

Dado que el horario del trabajo, lo establece el servicio de salud extremeño en su pliego de condiciones en tres turnos de ocho horas, no cabrá ningún tipo de modificación de horario por parte

de la empresa adjudicataria al ser aceptado el pliego de condiciones del concurso como parte obligacional de la adjudicación.

Artículo 44. Descanso anual compensatorio

Dadas las especiales características y el cómputo de jornada establecida en el art. 41 los trabajadores afectados por el presente convenio adscritos al S.S.C.H.C. y cuya jornada diaria sea igual a ocho horas, tendrán derecho a un mínimo de 96 días naturales de descanso anual, quedando incluidos en dicho descanso los fines de semana y festivos del año que les correspondiera trabajar por su turno establecido en el calendario laboral y excluyendo de este cómputo el periodo vacacional que se fija en el artículo siguiente.

El resto del personal tendrá derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio ininterrumpido.

Cuando excepcionalmente y por necesidades del servicio no pudiera darse el descanso compensatorio por concurrir los supuestos previstos en el art. 47 del R.D. 2001/1983, declarado vigente por el R.D. 1561/1995, de 21 de septiembre, se abonará dicho día con los valores mencionados en el artículo 42.

Los trabajadores que realicen su jornada laboral en la noche del 24 al 25 de diciembre, así como la noche del 31 de diciembre al 1 de enero, percibirán una compensación económica de (57,44 euros) en el 2005, o en su defecto, a opción del trabajador, de un día de descanso compensatorio, cuando así lo permita el servicio.

Dicha compensación económica será revalorizada, en los años 2006 y 2007 y 2008, en el IPC real del año 2005 y 2006 y 2007, respectivamente.

Artículo 45. 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 las Empresas sujetas a este Convenio Colectivo que lleve un año al servicio de las mismas.

Se abonarán por el total de la tabla del anexo salarial y por los conceptos comprendidos en ella más los complementos personales de antigüedad (trienios-quinquenios) y, en su caso, antigüedad en la categoría, además de la parte proporcional del plus de peligrosidad correspondiente a los 12 últimos meses.

En cada Empresa se establecerá un turno rotativo de disfrute de las vacaciones. El periodo que constituye turno se determinará de acuerdo entre las Empresas y el Comité de Empresa o Delegados

de Personal, debiéndose fijar el cuadro de vacaciones con antelación de dos meses al inicio del periodo anual de vacaciones.

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

Cuando un trabajador cese en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de la imputación en metálico de las vacaciones en razón del tiempo trabajado.

VACACIONES: El personal adscrito al S.S.C.H.C., tendrá derecho al disfrute de vacaciones con una duración de treinta y un días naturales, los cuales podrán ser disfrutados en dos quincenas, una de verano a elección del trabajador, con una duración de dieciséis días y otra a elección de la empresa de quince días, denominada de invierno.

CAPÍTULO XI: LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

Artículo 46. Licencias

Los trabajadores adscritos del S.S.C.H.C. y regidos por este Convenio Colectivo tendrán derecho al disfrute de licencias sin pérdida de la retribución en los casos y con la duración que a continuación se indican en días naturales:

a) Matrimonio del trabajador, diecisiete días. Podrá disfrutar continuamente la licencia de matrimonio y la vacación anual, siempre que lo solicite a la empresa con una antelación mínima de dos meses.

b) Durante cuatro días, que podrán ampliarse hasta ocho días máximo cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, en los casos de alumbramiento de esposa o de enfermedad grave o fallecimiento de cónyuge, hijo, madre, nieto, abuelos o hermanos de uno y otro cónyuge, padre, madre, nietos o abuelos o hermanos de uno u otro cónyuge, en caso de enfermedad o intervención quirúrgica este permiso podrá tomarse dentro de los siete días desde el hecho causante incluido.

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

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

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

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

g) Por bautizo de un hijo, nieto y sobrino tendrán derecho a un día para asistir al bautizo.

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

i) Por cita de médico especialista del S.E.S. u organismo oficial de salud equivalente de las comunidades autónomas por el tiempo indispensable, para ser atendido en la misma.

j) Permiso retribuido de un día por asuntos propios, entrará en vigor el uno de enero del año 2007 el cual podrá ser disfrutado sin ningún tipo de condicionante.

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

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

Artículo 47. Notificación de ausencias

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 24 horas. Notificada la ausencia cumpliendo los anteriores requisitos, las Empresas, dentro de los límites pactados en este Convenio, vendrán obligadas a conceder el permiso oportuno.

Artículo 48. Excedencia

La excedencia voluntaria, es la que deberá conceder la Dirección de la Empresa, para la atención de motivos personales del trabajador que la solicite, que habrá de hacerlo en los plazos de preaviso que se citan a continuación:

a) La solicitud de excedencia a la empresa, se realizará con quince días de antelación a la fecha solicitada.

b) El reingreso se solicitará a la empresa con un mes de antelación. El excedente que no solicitara por escrito el reingreso, al finalizar el periodo de excedencia a su prórroga, causará baja definitiva en la empresa a todos los efectos.

Quedarán en suspenso, mientras dure dicha excedencia, los derechos laborales del excedente, así como sus obligaciones y dejando de percibir todas las remuneraciones y sin serle computable el tiempo de excedencia, salvo en el supuesto de subrogación de servicios, donde el periodo de duración de la misma, se computará como antigüedad real mínima y estando obligada en todo caso, la empresa adjudicataria del servicio, a subrogarse en los contratos de los trabajadores que estén o hayan estado, en situación de excedencia voluntaria.

Será requisito indispensable, para solicitar este tipo de excedencia, el haber alcanzado una antigüedad mínima de un año en el servicio o en la empresa.

Dicha excedencia podrá concederse por un mínimo de tres meses y un máximo de seis años. Dichos periodos podrán ser inferiores o superiores, siempre que haya mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador que la solicite.

El trabajador, cuando solicite el reingreso, tendrá derecho a la reincorporación en el mismo puesto de trabajo que desempeñaba, antes de la excedencia, en el S.S.C.H.C., quedando por tanto obligada a dicho reingreso la empresa que viniera prestando sus servicios, en ese momento, en el referido Complejo Hospitalario.

El trabajador que se reincorpore a la empresa una vez finalizado su periodo de excedencia, no podrá solicitar otro hasta que haya transcurrido un periodo no inferior a un año; salvo que por mutuo acuerdo entre empresa y trabajador, la excedencia se pueda conceder aunque no haya transcurrido ese periodo de tiempo.

Artículo 49. Excedencia especial

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 a la Empresa.

2. Enfermedad o accidente una vez transcurrido el periodo máximo de incapacidad temporal (18 meses) y por el tiempo hasta

que el trabajador reciba la Resolución del INSS sobre la calificación o no de invalidez.

3. En el caso de pérdida o sustracción y retirada de la licencia, guía, arma, habilitación 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 hubiera producido durante el desempeño de sus funciones durante la jornada de trabajo, el trabajador pasará a la categoría inmediata inferior con la retribución propia de la misma.

5. La retirada temporal del carné de conducir al Vigilante 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 tres meses será causa de excedencia durante tres meses, pasados los cuales pasará a la categoría inmediatamente inferior con la retribución propia de la misma.

6. El resto de excedencias no reguladas en este y anterior artículo, se regirán por lo previsto en la legislación vigente.

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 salvo en lo establecido en el supuesto del apartado nº 3 anterior.

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 desaparezca 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, abonándosele en el primer caso

la diferencia entre la retribución de dicha plaza y la de su categoría profesional.

Artículo 50. Permisos sin sueldo

Los trabajadores que lleven, como mínimo un año en una misma Empresa podrán solicitar permiso, sin sueldo, que las Empresas, previo informe de los representantes de los trabajadores, atenderán, salvo que ello suponga grave perturbación en el servicio.

La duración de estos permisos no será superior a 15 días naturales, y no podrán concederse a más del 5% de la plantilla, de su delegación.

CAPÍTULO XII: SEGURIDAD Y SALUD

SEGURIDAD Y SALUD

Artículo 51. Comisión de salud laboral

Establecimiento de una comisión de salud laboral, de cara a insertar en el presente Convenio las novedades introducidas en el terreno, por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante L.P.R.L.). A continuación se detallan los siguientes puntos en esta materia:

SALUD Y SEGURIDAD LABORAL

1. Todo el personal afectado por el presente Convenio, cumplirá y hará cumplir a tenor de la responsabilidad derivada del contenido de su puesto de trabajo, cuanto en materia de salud laboral se contempla en la L.P.R.L. y Reglamento que la desarrollen, así como la específica emanada de la empresa a través de sus servicios técnicos especializados, sobre todo el campo preventivo.

2. La empresa deberá garantizar la salud y la seguridad de los trabajadores S.S.C.H.C. en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, el empresario realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y salud de los referidos trabajadores, contempladas en la L.P.R.L.

3. Asimismo, la empresa está obligada a que los trabajadores a su servicio participen en el diseño de programas formativos y todos reciban, a través de los cursos correspondientes, la formación teórica y práctica suficiente y adecuada, en materia preventiva, relacionada con su puesto y centro de trabajo, así como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñen o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

La formación a la que se refiere el apartado anterior deberá impartirse, siempre que sea posible dentro de la jornada de

trabajo o, en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquella del tiempo invertido en la misma.

4. Igualmente, el empresario adoptará todas las medidas adecuadas para que los trabajadores reciban todas las informaciones necesarias en relación con los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores, las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los riesgos señalados anteriormente y las medidas de emergencia adoptadas.

DAÑOS DERIVADOS DEL TRABAJO

Las partes firmantes de este Convenio, al objeto de adoptar una definición de carácter preventivo, consideran el concepto de “daño derivado del trabajo”, como las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo.

PLAN DE PREVENCIÓN

El Plan de Prevención lo constituye un documento escrito, que describe la planificación y gestión de la prevención de riesgos laborales en el Centro de Trabajo y tiene por finalidad la de mejorar las condiciones de trabajo.

El Plan de Prevención, tendrá una vigencia de un año pudiéndose prorrogar, el tiempo que estime oportuno la Comisión de Salud Laboral.

VIGILANCIA DE LA SALUD

La Vigilancia de la Salud debe situarse entre la gestión asistencial y la gestión preventiva pero, sobre todo, debe constituir un derecho individual y colectivo que pueden ejercer libremente los trabajadores.

La excepción de este carácter voluntario, que expone el art. 22 de la L.P.R.L., para los supuestos en los que el estado de salud del trabajador constituya un peligro para él mismo, para sus compañeros o para otras personas, debe ir siempre precedida del informe del Representante de los Trabajadores.

En su aspecto asistencial deberá orientarse hacia la detección e identificación precoz de cualquier alteración de la salud, mediante los protocolos de reconocimientos médicos específicos en función de los riesgos laborales, que se realizarán según lo establecido en el art. 30 de este Convenio Colectivo, ya que, el personal adscrito al S.S.C.H.C. presta sus servicios en los centros hospitalarios del referido complejo, donde la posibilidad de contraer enfermedades infecto-contagiosas, además de los riesgos inherentes al puesto de trabajo, es superior al resto de la población general. Dichos protocolos establecerán, además, los procedimientos técnicos comunes a todas las técnicas preventivas, con el fin de integrar sus actuaciones.

CONSULTA A LOS TRABAJADORES Y A SUS REPRESENTANTES

El deber que el empresario tiene de consultar a los trabajadores, en los términos que se establecen en el artículo 33 de la L.P.R.L., se amplía constituyéndose como el derecho de los representantes de los trabajadores a participar en todas las materias enumeradas en dicho artículo, pudiendo elaborar éstos propuestas a instancias del empresario o por iniciativa propia.

DELEGADOS DE PREVENCIÓN

1. Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo, cuyas competencias se regulan en el artículo 36 de la L.P.R.L.

2. Los Delegados de Personal, elegirán un DELEGADO DE PREVENCIÓN, entre los Delegados de Personal.

CAPÍTULO XIII. FALTAS Y SANCIONES

Artículo 52. Faltas del personal

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

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

Artículo 53. Son faltas leves

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

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

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

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

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

6. Las faltas de respeto y consideración 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.

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 afectan 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 54. Son faltas graves

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

2. Más de cuatro faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en un mes superior a los 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 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 personalidad de un compañero al fichar o firmar, sancionándose tanto al que ficha por otros como a este último.

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

7. La simulación de enfermedad o accidente y no entregar el parte de baja oficial dentro de las 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 Empresa como de clientes de la misma, así como causar accidentes por dolo, negligencia o imprudencia inexcusable.

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

Artículo 55. Son 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. Mas de dos faltas no justificadas de puntualidad cometidas en el periodo de seis meses o treinta en un año, aunque hayan sido sancionadas independientemente.

3. Tres o más faltas injustificadas al trabajo en el periodo de un mes, más de seis en el periodo de cuatro meses o más de doce 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, 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 realicen la presentación 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 realizara 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 y la retirada del título o la licencia de armas para los Vigilantes de Seguridad.

12. 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.

13. La disminución voluntaria y continua 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 los 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.

Artículo 56. 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 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 57. Prescripción

La facultad de las Empresas para imponer sanciones, que deberá ejercitarse siempre por escrito salvo amonestación verbal, del que deberá acusar recibo y firmar el 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 58. Abuso de autoridad

Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito a través de la representación de los trabajadores a la dirección de cada 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 Direcciones Provinciales de Trabajo.

COMUNICACIÓN DE SANCIONES A LOS TRABAJADORES

En lo que respecta a este artículo, se estará a lo dispuesto en el Convenio Nacional de Empresas de Seguridad y en los artículos 58 y 64.1.7 del Estatuto de los Trabajadores; teniendo en cuenta la obligación que tiene la empresa concesionaria del S.S.C.H.C. de informar con carácter previo, a la Representación de los Trabajadores, de cualquier sanción que imponga al personal adscrito al servicio. Si la empresa incumpliera este trámite, la sanción se considerará nula.

CAPÍTULO XIV. PREMIOS

Artículo 59. Premios

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

Se consideran 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.

Se considerarán 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 las Empresas 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.

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) Propuesta a los Organismos competentes para la concesión de recompensas, tales como nombramientos de productor ejemplar, Medalla del Trabajo y otros distintivos.

e) Cancelación de notas desfavorables en el expediente.

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, y con intervención preceptiva de éstos, y de los representantes de los trabajadores.

CAPÍTULO XV. PRESTACIONES SOCIALES

Artículo 60. Seguro colectivo

Las Empresas afectadas por este Convenio Colectivo suscribirán pólizas de seguro colectivo a favor de todos y cada uno de sus trabajadores por el año 2005 por un capital de 60.000 euros por muerte y de 70.000 euros por incapacidad permanente total, absoluta y gran invalidez derivadas de accidentes sea o no laboral excepto los producidos en competiciones deportivas oficiales de vehículo de motor. Su efecto cubrirá las veinticuatro horas del día y durante todo el año.

Los capitales asegurados por muerte ascenderán a 65.000 euros para el año 2006 y 70.000 para los años 2007 y 2008. Los capitales asegurados por incapacidad permanente total, absoluta y gran invalidez ascenderán para el año 2006 a 75.000 euros y 80.000 euros para los años 2007 y 2008.

Los capitales entrarán en vigor a partir del día uno de enero de 2006, quedando como válidos para el 2005 los del anterior convenio.

Los representantes de los trabajadores podrán solicitar de sus Empresas una copia de la póliza, antes citada, a los efectos de conocer los riesgos cubiertos y la cuantía de la misma.

Artículo 61. Prestación por hijos minusválidos

Las Empresas abonarán a los trabajadores con hijos minusválidos la cantidad de 93,79 euros (15.606 pesetas) mensuales, por hijo de esta condición como complemento y con independencia de la prestación que la Seguridad Social le tenga reconocida, en su caso, en concepto de ayuda para minusválidos, entendiéndose como tales los hijos naturales, adopción o a su cargo dentro de una convivencia justificada mediante certificado de empadronamiento o similar.

En los años 2006, 2007 y 2008 esta cantidad se revaloriza el IPC real del 2005, 2006 y 2007 respectivamente.

La cuantía acreditada de la prestación será abonada por la Empresa en la que el trabajador preste sus servicios cualquiera que sea el número de días trabajados en el mes.

Artículo 62. Compensaciones en los supuestos de incapacidad laboral transitoria (I.L.T.)

a) Incapacidad temporal en caso de accidente laboral:

Las Empresas complementarán, hasta el 100% de la tabla de retribuciones del anexo salarial incluida la antigüedad más la parte correspondiente al plus de peligrosidad, en su caso sin que suponga merma del importe que pudiese corresponder en las pagas extraordinarias. En el caso de que la prestación reglamentaria de la Seguridad Social sea mayor, se percibirá ésta, además de los actualmente considerados como tales, también se incluyen los producidos durante las prácticas de tiro y/o gimnasio, siempre que sean realizados por mandato legal u orden expresa de la empresa.

b) Incapacidad Temporal en caso de enfermedad o accidente no laboral. La empresa complementarán hasta los porcentajes de la base de cotización por contingencias comunes, que se indican en cada uno de los tramos siguientes:

b.1) Del día 1 al 3, por una sola vez al año, el 50% de la base de cotización.

b.2) Del día 4 al 20, el 80% de la base de cotización.

b.3) Del día 21 al 40, el 100% de la base de cotización.

b.4) Del 41 al 60, el 90% de la base de cotización.

b.5) Del 60 en adelante, si procede como está legislado.

Las Empresas complementarán la prestación reglamentaria en el supuesto de hospitalización:

Se cobrará el 100% de la base cotizable, desde la fecha de su hospitalización, durante 40 días máximo, aunque parte de dichos días esté hospitalizado y otra parte, no, y en periodo de recuperación o postoperatorio, pero siempre que siga de baja.

CAPÍTULO XVI: DERECHOS SINDICALES

Artículo 63. Licencias de representantes de los trabajadores representación de los trabajadores

Se acuerda en el presente Convenio, que serán los Representantes de los Trabajadores adscritos al S.S.C.H.C., además del Delegado de Personal, las Secciones Sindicales constituidas por los trabajadores referidos y que estén afiliados a los sindicatos, las cuales gozarán de todos los derechos que la Ley Orgánica de Libertad Sindical (L.O.L.S.), les reconoce.

CAPÍTULO XVII: RETRIBUCIONES

Artículo 64. Disposición general

Las retribuciones del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo estarán constituidas por el salario base y los complementos del mismo y corresponde a la jornada normal a que se refiere el art. 41 del presente Convenio.

El pago del salario se efectuará por meses vencidos en los tres primeros días hábiles, y dentro, en todo caso de los cinco primeros días naturales de cada mes. No obstante los complementos variables establecidos en el convenio colectivo se abonarán en la nómina del mes siguiente al que se haya devengado.

Artículo 65. Anticipos

El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta, por el trabajo ya realizado, sin que pueda exceder del 90 por ciento del importe de su retribución total mensual de las tablas de retribución del Anexo Salarial más la antigüedad, en un plazo máximo de cuatro días hábiles desde la solicitud.

Artículo 66. Estructura salarial

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

a) Sueldo base.

b) Complementos:

1. Personales:

Antigüedad.

2. De puestos de trabajo:

Peligrosidad.

Plus escolta.

Plus de actividad.

Plus de responsable de equipo de vigilancia o de transporte.

Plus de trabajo nocturno.

Plus de Fines de Semana y festivos - Vigilancia.

Plus de radioscopia básica.

3. Cantidad o calidad de trabajo:

Horas extraordinarias.

4. De vencimiento superior al mes:

Gratificación de Navidad.

Gratificación de Julio.

Beneficios.

5. Indemnizaciones o suplidos:

Plus de Distancia y Transporte.

Plus de Mantenimiento de Vestuario.

Artículo 67. Sueldo base

Se entenderá por sueldo base la retribución correspondiente, en cada una de las categorías profesionales a una actividad normal, durante la jornada de trabajo fijada en este Convenio.

El sueldo base se considerará siempre referido a la jornada legal establecida en este Convenio. Si por acuerdo particular de la Empresa con sus operarios se trabajara la jornada con horario restringido el sueldo base será divisible por horas, abonándose el que corresponda, que en ningún caso podrá ser inferior al correspondiente a cuatro horas.

Artículo 68. Complemento personal de antigüedad

Todos los trabajadores, sin excepción de categorías, disfrutarán además de su sueldo, aumentos por años de servicio.

Se establece un nuevo régimen de devengo del Complemento Personal de Antigüedad, de acuerdo con las siguientes reglas:

a) Los Trienios devengados hasta el 31/12/96 se mantendrán en las cuantías que se relacionan a continuación, sin que experimenten en el futuro incremento económico alguno y se aplicarán de acuerdo con la categoría laboral que tuviera el trabajador a la fecha final de la maduración del trienio antes del 31.12.96.

TABLA DE VALORES TRIENIOS

CATEGORÍA	Euros
Personal Directivo, Titulado y Técnico	
Director Gerente	59,24 euros
Director Comercial	53,12 euros
Director Técnico	53,12 euros
Director de Personal	53,12 euros
Jefe de Personal	46,99 euros
Jefe de Seguridad	46,99 euros
Titulado Superior	46,99 euros
Titulado Medio	40,87 euros
Delegado Provincial-Gerente	40,87 euros

	Personal Administrativo	Contador-Pagador	21,28 euros
A) Administrativos:		Personal de Seguridad Mecánico-Electrónica	
Jefe de Primera	38,17 euros	Encargado	39,87 euros
Jefe de Segunda	35,35 euros	Oficial de Primera	37,13 euros
Oficial de Primera	30,09 euros	Oficial de Segunda	32,76 euros
Oficial de Segunda	28,28 euros	Oficial de Tercera	28,40 euros
Azafata	25,45 euros	Ayudante Encargado	21,57 euros
Auxiliar	25,45 euros	Especialista de Primera	21,57 euros
Telefonista	21,20 euros	Especialista de Segunda	20,09 euros
Aspirante	17,97 euros	Revisor de Sistemas	30,13 euros
B) Técnicos y Especialistas de Oficina:		Aprendiz	18,46 euros
Analista	46,99 euros	Personal de oficios Varios	
Programador de Ordenadores	40,87 euros	Oficial de Primera	32,14 euros
Programador/Grabador de Ordenadores	30,09 euros	Oficial de Segunda	25,43 euros
Delineante Proyectista	35,35 euros	Ayudante	21,19 euros
Delineante	30,09 euros	Peón	21,22 euros
C) Comerciales:		Aprendiz	17,98 euros
Jefe de Ventas	38,17 euros	Limpiadora	21,22 euros
Técnico Comercial	35,35 euros	Personal Subalterno	
Vendedor	31,10 euros	Conductor	25,73 euros
Mandos Intermedios		Ordenanza	23,35 euros
Jefe de Tráfico	34,62 euros	Almacenero	23,35 euros
Jefe de Vigilancia	34,62 euros	Botones	17,98 euros
Jefe de Servicios	34,62 euros	b) A partir del 1-1-97 los aumentos a que hubiere lugar por este concepto complemento de antigüedad consistirán en quinquenios, cuyo valor se indican a continuación, comenzándose a devengar desde el primer día del mes en que se cumple el quinquenio.	
Encargado General	34,62 euros		
Inspector	31,80 euros		

TABLAS VALORES QUINQUENIOS AÑO 2005

	CATEGORÍAS	QUINQUENIO
A) Juramentado:	Personal Directivo, Titulado y Técnico	
Vigilante Jurado-Conductor	Director General	74,15 euros
Vigilante Jurado-Transporte	Director Comercial	66,50 euros
Vigilante Jurado	Director Administrativo	66,50 euros
Vigilante Jurado de Explosivos	Director Técnico	66,50 euros
B) No juramentado:	Director de Personal	66,50 euros
Guarda de Seguridad	Jefe de Personal	58,83 euros
Operador C.R. Alarmas	Jefe de Seguridad	58,83 euros

Artículo 69. Complementos de puestos de trabajo

A) Peligrosidad.

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

2. Los vigilantes de Seguridad de Vigilancia, cuando realicen servicio con arma de fuego reglamentaria percibirán un plus de peligrosidad de (129,00 euros) al mes o un precio por hora de 0,79 euros con un máximo de 162 horas 33 minutos en 2005 y 2006 y 162 horas en 2007 y 2008. En la mensualidad correspondiente a vacaciones, así como en las pagas extraordinarias, percibirán la parte proporcional devengada durante los doce últimos meses.

En los años 2006 y 2007 el importe del plus de peligrosidad será de 129 euros, y se incrementará para el año 2008 de acuerdo con el IPC real del año 2007.

Sin perjuicio de la naturaleza del plus de peligrosidad, como plus funcional se garantiza a todos los vigilantes de seguridad del servicio de vigilancia que realicen servicios sin arma, la percepción de un plus de peligrosidad mínimo equivalente a 9 euros mensuales, abonables también en pagas extraordinarias y vacaciones para el año 2005, 12 euros para el año 2006, 15 euros para el año 2007 y 18 euros para el año 2008.

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 estos subsumidos en dicha cantidad mensual. Es decir, percibirá el mayor importe de las dos cuantías, nunca la suma de ambas, con el límite de 129 euros, para los años 2005, 2006 y 2007 y del importe resultante de la actualización de acuerdo con el IPC real del año 2007 para el año 2008.

Los importes del plus de peligrosidad señalados en este apartado letra a puntos 2 y 3 podrán ser abonados por la empresa en 11 pagas incluyendo en las mismas las partes proporcionales de pagas extraordinarias y vacaciones.

B) Plus Escolta.

El personal descrito en el art. 22 a "c" cuando realice las funciones establecidas en el apartado 7 del citado precepto, percibirá como mínimo por tal concepto la cantidad de 235 euros mensua-

les como complemento. Los años 2006, 2007 y 2008 esta cuantía se incrementará con acuerdo del IPC real de los años 2005, 2006 y 2007 respectivamente.

C) Plus de Responsable de Equipo de Vigilancia.

Se abonará al trabajador que, además de realizar las tareas propias de su categoría, 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 categoría, en tanto las tenga asignadas y las realice.

D) Plus de Radioscopia Básica.

El vigilante de seguridad que utilice la radioscopia en puestos de trabajo que no sean instalaciones aeroportuarias percibirá como complemento de tal puesto de trabajo a partir del uno de 2008 un plus de 0,19 euros por hora efectiva de trabajo, mientras realice aquel servicio, con un máximo mensual de 30 euros. Este complemento no será abonable en las gratificaciones extraordinarias ni en la mensualidad de vacaciones.

D) Plus de Trabajo Nocturno.

Se fija un plus de Trabajo Nocturno por hora trabajada. De acuerdo con el art. 42 del presente Convenio Colectivo, 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.

Cada hora nocturna trabajada se abonará para las siguientes categorías con los siguientes valores durante la vigencia del convenio:

VALORES HORAS NOCTURNAS 2005

CATEGORÍAS	Euros
Personal Administrativo	
A) Administrativos:	
Jefe de Primera	1,30 euros
Jefe de Segunda	1,18 euros
Oficial de Primera	1,00 euros

Oficial de Segunda		0,96 euros	B) No habilitado:	
Azafata		0,86 euros	Operador C.R. Alarmas	0,72 euros
Auxiliar		0,86 euros		
Telefonista		0,71 euros		2005 0,78 euros
Aspirante		0,61 euros	Contador-Pagador	2006 0,81 euros
				2007 0,84 euros
B) Técnicos y Especialistas de Oficina:				2008 0,87 euros
Programador de Ordenador		1,39 euros	Personal de Seguridad Mecánico-Eléctrica	
Operador/Grabador de Ordenador		1,00 euros	Encargado	1,34 euros
Delineante Proyectista		1,17 euros	Oficial de Primera	1,23 euros
Delineante		1,00 euros	Oficial de Segunda	1,11 euros
C) Comerciales:			Oficial de Tercera	0,96 euros
Jefe de Ventas		1,30 euros	Ayudante de Encargado	0,72 euros
Técnico Comercial		1,18 euros	Especialista de Primera	0,72 euros
Vendedor		1,04 euros	Especialista de Segunda	0,60 euros
			Revisor de Sistemas	0,89 euros
	Mandos Intermedios		Aprendiz	0,63 euros
Jefe de Tráfico		1,16 euros		
Jefe de Vigilancia		1,16 euros	Personal de oficios Varios	
Jefe de Servicios		1,16 euros	Oficial de Primera	1,10 euros
Jefe de Cámara o Tesorería		1,16 euros	Oficial de Segunda	0,85 euros
Encargado General		1,02 euros	Ayudante	0,71 euros
Inspector		0,97 euros	Peón	0,71 euros
			Aprendiz	0,61 euros
	Personal Operativo		Limpiadora	0,71 euros
A) Habilitado:				
			Personal Subalterno	
Vigilante de Seguridad de Transporte-Conductor y Vigilante de Seguridad de Transporte de Explosivos	2005	1,02 euros	Conductor	0,86 euros
	2006	1,06 euros	Ordenanza	0,78 euros
	2007	1,10 euros	Almacenero	0,78 euros
	2008	1,14 euros	Botones	0,53 euros
Vigilante de Seguridad de Transporte y Vigilante de Seguridad de Transporte de Explosivos	2005	0,93 euros		
	2006	0,97 euros		
	2007	1,01 euros		
	2008	1,05 euros		
Vigilante de Seguridad	2005	0,92 euros		
	2006	0,96 euros		
	2007	1,00 euros		
	2008	1,04 euros		
Vigilante de Explosivos	2005	0,92 euros		
	2006	0,96 euros		
	2007	1,00 euros		
	2008	1,04 euros		

F) Plus Fin de Semana y Festivos.

Teniendo en cuenta que los fines de semana y festivos del año son habitualmente días laborables normales en el cuadrante de los vigilantes de seguridad del Servicio de Vigilancia, se acuerda abonar a estos trabajadores un Plus por hora efectiva trabajada de 0,74 euros durante los sábados, domingos o festivos para el año 2005 este plus ascenderá a 0,77 euros para el año 2006, 0,80 euros para el año 2007 y 0,83 euros para el año 2008. A efectos de computo será a partir de las 00,00 horas del sábado a las 24,00 del domingo y en los festivos, de las 00,00 horas a las 24,00 horas de dichos días trabajados. No es abonable para aquellos trabajadores que hayan

sido contratados expresamente para trabajar en dichos días (Ej. Contratos a Tiempo Parcial para fines de semana).

A los efectos de los días festivos, se tendrán en cuenta los nacionales, autonómicos y locales señalados para cada año, correspondientes al lugar de trabajo donde el vigilante de seguridad de vigilancia preste el servicio, independientemente del centro de trabajo donde esté dado de alta.

Artículo 70. Complemento de cantidad o calidad de trabajo, horas extraordinarias

Respecto a las horas extraordinarias se estará a lo dispuesto en el art. 42 del presente Convenio Colectivo y en el art. 35 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 71. 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 y por los mismos conceptos, 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 13 y el 15 de diciembre. El importe de esta gratificación será de una mensualidad de la columna del “total” correspondiente al anexo salarial y por los mismos conceptos, 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 de las Empresas de Seguridad sujetas a este Convenio, cualquiera que sea la modalidad de su contrato de trabajo, tendrán el derecho al percibo, en concepto de beneficios, de una cantidad equiva-

lente a una mensualidad de la columna de “total”, correspondiente al anexo del año anterior al del mes del percibo, incluyendo 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 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.

Artículo 72. Complementos de indemnizaciones o suplicios

a) Plus de Distancia y Transporte.

Se establece como compensación a los gastos de desplazamiento y medios de transporte dentro de la localidad, así como desde el domicilio a los centros de trabajo y su regreso. Su cuantía, en cómputo anual de 1.020 euros para el año 2005, y redistribuida en quince pagas, según se establece en la columna correspondiente en el Anexo Salarial.

b) Plus de Mantenimiento de Vestuario.

Se establece como compensación de gastos que obligatoriamente correrán a cargo del trabajador, por limpieza y conservación del vestuario, calzado, correajes, y demás prendas que componen su uniformidad, considerándose a estos efectos, como indemnización por mantenimiento de vestuario. Su cuantía, según categoría, en cómputo anual, y redistribuida en quince pagas, se establece en la columna correspondiente en el Anexo Salarial.

Artículo 73. Cuantía de las retribuciones

La cuantía de las retribuciones y sus conceptos, aplicables a partir del 1 de enero al 31 de diciembre de 2005, para las distintas categorías, es la que figura en las tablas del ANEXO salarial del presente Convenio Colectivo.

Para los años 2006, 2007 y 2008, los conceptos cuya cuantía o criterio de revisión no hayan sido establecidos en el resto del articulado de este convenio, se incrementará de acuerdo con el IPC real de los años 2005, 2006 y 2007 respectivamente.

Para realizar los incrementos previstos, ambas partes acuerdan reunirse a través de la Comisión Paritaria de seguimiento del Convenio, tan pronto sean conocidos los IPC reales correspondientes a los años 2005, 2006 y 2007 para determinar las

retribuciones de los años 2006, 2007 y 2008, así como la distribución y la confección de las tablas y la revisión del resto de conceptos según lo previsto en el presente convenio.

Artículo 74. Pacto de repercusión en precios y competencia desleal

Ambas representaciones hacen constar expresamente que las condiciones económicas pactadas en este Convenio tendrán repercusión en los precios de los servicios.

Se considerará competencia desleal, con las consecuencias derivadas en la legislación vigente las ofertas comerciales realizadas por las empresas que sean inferiores a los costes del presente Convenio. A estos efectos se estimarán costes mínimos repercutibles los siguientes:

	2005	
	V. Seguridad sin arma	V. Seguridad con arma
	euros	euros
Costes convenio	12,91 euros	14,12 euros
Coste hora nocturna:	1,24 euros	1,24 euros
Coste hora fin de semana o festivo	1,00 euros	1,00 euros
Antigüedad:		
c/ Trienios	0,29 euros	0,29 euros
c/ Quinquenios	0,36 euros	0,36 euros

Estos costes, en los que no está incluido el I.V.A., se actualizarán anualmente por parte de la Comisión Paritaria de Seguimiento del Convenio para los años 2006, 2007 y 2008. Así sucesivamente el resto de vigencia del convenio.

Se acuerda constituir en el plazo de dos meses a partir de la firma de este Convenio, entre las organizaciones firmantes, una Comisión de Seguimiento específica de este artículo.

Artículo 75. Uniformidad

La empresa adjudicataria del S.S.C.H.C., entregará a los trabajadores adscritos de este servicio, la siguiente uniformidad:

UNIFORMIDAD DE INVIERNO: Se entregará sin ningún tipo de demora el 1 de enero de cada año, seis camisas de invierno, cuatro chaquetillas o guerreras, tres corbatas, seis pantalones de invierno, dos chaquetones de abrigo, dos trajes de agua, dos pares de botas de exteriores, cuatro jerséis, dos gorras de faena.

UNIFORMIDAD DE VERANO: Se entregará sin ningún tipo de demora el 1 de abril de cada año, seis camisas de verano, tres corbatas, seis pantalones de verano, dos pares de zapatos.

Igualmente se entregará en cantidad de dupla, el resto de prendas y accesorios exigibles, cinturones, correaes, defensas, grilletes, emblemas.

Artículo 76. Premio de vinculación

Las empresas abonarán a los trabajadores que al cumplir las edades que a continuación se relacionan, y acepten la propuesta de aquéllas de causar baja en las mismas, un premio de vinculación por el importe que se indica seguidamente:

EDAD	euros
60	15.709,61 euros
61	15.409,11 euros
62	15.108,60 euros
63	14.808,10 euros

Para los años 2006, 2007 y 2008 las anteriores cantidades se revisarán en el IPC real resultante en los años 2005, 2006 y 2007, respectivamente. Para el resto de años de duración del convenio se realizará un estudio de incremento, dentro de la vigencia de este convenio.

Estos importes se liquidarán con el último recibo salarial que se abone al trabajador.

Artículo 77. Jubilación anticipada

En virtud del Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, ambas partes acuerdan la posibilidad de jubilación de los trabajadores afectados por el presente Convenio, a los 64 años o más de edad, extinguiéndose el contrato de trabajo, a tenor de lo previsto en el artículo 49.6 del Estatuto de los Trabajadores.

La finalidad principal de este acuerdo es el establecimiento de una política de empleo en este Sector, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

- 1) Haber cumplido sesenta y cuatro años o más de edad.
- 2) Reunir el trabajador jubilado los requisitos, salvo la edad, que para tener derecho a la pensión de jubilación se establecen en las disposiciones reguladoras del Régimen General de la Seguridad Social.
- 3) 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 empleo, entre 18 y 29 años de edad o parados de larga duración, sin perjuicio, en su caso, del cumplimiento simultáneo de las condiciones exigidas por la normativa especial de Vigilantes de Seguridad que esté en vigor en cada momento.

4) Que el nuevo contrato suscrito por el trabajador, sea de naturaleza al extinguido por jubilación del trabajador.

Artículo 78. Aplicación de la jubilación parcial y del contrato de relevo

1. 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.

2. 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.

3. Respecto al trabajador contratado o relevista será obligatoria su contratación a jornada completa.

Artículo 79. Asistencia jurídica

La Empresa adjudicataria del S.S.C.H.C. afectada por el presente Convenio, asumirá la asistencia legal a aquellos trabajadores que en calidad de acusados o denunciantes/denunciadores, se vean incurso en procesos judiciales instruidos de cualquier tipo por ocasión de acciones realizadas en el cumplimiento de las funciones encomendadas por la Empresa o cliente en este caso el S.E.S., todo ello de acuerdo con lo previsto en el artículo 47 apartado d), y siempre que se haya comunicado, tal situación, en los dos días hábiles siguientes a la recepción de la primera comunicación.

Artículo 80. Subcontratación personal de seguridad mecánico-eléctrico

La Empresa adjudicataria que cuente con personal del Grupo V, del artículo 18 (personal de Seguridad Mecánico-Electrónica), si procediesen a subcontratar sus servicios con personal ajeno a la Empresa por exigencias del contrato con el cliente S.E.S., no podrán, en ningún caso, reducir su plantilla de trabajadores como consecuencia de dicha subcontratación.

Todo ello, con la finalidad de garantizar los puestos de trabajo existentes y en detrimento de su sustitución por personal ajeno al presente Convenio Colectivo.

Artículo 81. Póliza de responsabilidad civil

La Empresa adjudicataria del servicio de S.S.C.H.C. vendrá obligada a suscribir una póliza de seguro de Responsabilidad Civil por

importe obligatorio de 138.000.000 euros, con los efectos y consecuencias comprendidas en la Ley de Seguro.

Artículo 82. Concurrencia de convenios

El presente Convenio Colectivo tiene voluntad de regular las condiciones laborales de los trabajadores adscritos al Servicio de Seguridad de Complejo Hospitalario de Cáceres, (S.E.S.): por tanto, todos los contenidos establecidos en este Convenio se aplicarán a la Empresa adjudicataria y a los trabajadores de este Centro.

En el supuesto de concurrencia de Convenios, se aplicará de cada materia el Convenio que resulte más favorable para los trabajadores. Esta cláusula se pacta al amparo de lo dispuesto en el art. 83-2º del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 83. Inaplicación tablas salariales

Los porcentajes de incremento salarial establecidos en este Convenio no serán de necesaria u obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten, objetiva y fehacientemente, situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los tres ejercicios anteriores. Asimismo, se tendrán en cuenta las previsiones de viabilidad para el año en curso.

En estos casos, se trasladará a las partes, constituidas en Comisión Paritaria y de Seguimiento la fijación del aumento de salarios que propone el solicitante.

Para valorar esta situación se tendrán en cuenta circunstancias tales como el insuficiente nivel de producción y ventas, la especial situación económica de la Empresa solicitante, atendiendo a los datos que resulten de la contabilidad de las empresas, sus balances y sus cuentas de resultados.

A la solicitud de Inaplicación de Tablas, se deberá acompañar los documentos objetivos que acrediten la realidad de la causa expresada en el párrafo anterior, adjuntando Informes de auditores o Censores de Cuentas, Balances, cuenta de resultados, Informe de la Representación Legal de los Trabajadores, así como cualquier otro documento que considere oportuno el solicitante, reservándose la Comisión Paritaria la facultad de solicitar la documentación e información adicional que estime pertinente, con carácter previo a resolver la inaplicación a la que se refiere el párrafo siguiente.

La Comisión Paritaria del Convenio, constatadas las circunstancias objetivas aducidas, de acuerdo con lo antes expuesto, autorizará, en su caso, la inaplicación temporal de las Tablas Salariales por el periodo máximo de un año. La citada autorización de Inaplicación de Tablas será nula si se demostrara la inexactitud de los datos aportados por la Empresa Solicitante.

Disposición adicional primera

En el supuesto de que a lo largo de vigencia del presente convenio, se produjeran cambios legislativos y/o modificaciones de disposiciones legales o informes vinculantes de la Comisión Paritaria, que afectaran a los vigilantes de seguridad adscritos al S.S.C.H.C., éstos se procederán a remitir automáticamente a la correspondiente Consejería de la Junta de Extremadura, para su publicación y entrada en vigor, desde la misma fecha en la que se publique.

Disposición adicional segunda

Al estar compuesto el Complejo Hospitalario de Cáceres por dos centros, se da consideración de centro preferencial y principal al Hospital “San Pedro de Alcántara”, en caso de cambios de instalaciones por el cliente, quedando como centro anexo o secundario el Hospital “Nuestra Señora de la Montaña”, ambos con sus propias plantillas adscritas. El servicio ubicado en el Hospital “San Pedro de Alcántara”, de reciente creación, denominado “PUESTO DE LA PUERTA PRINCIPAL” tiene el carácter temporal por su creación. Aunque sus trabajadores están igualmente acogidos a este convenio, por su carácter de temporalidad, en caso de reducción de volumen horario, serán los trabajadores adscritos a dicho puesto, los primeros en recibir dicha reducción.

Disposición adicional tercera

Las partes firmantes de este Convenio Colectivo, se comprometen en enero del 2006 a constituir una comisión de estudio sobre la posible implantación de un plan o fondo de pensiones, para los trabajadores adscritos al S.S.C.H.C. La presente comisión estará constituida por los siguientes asesores legales: D. José Lorenzo Rocha Rueda y D. José María León Romero.

Disposición adicional cuarta

Las partes firmantes de este Convenio Colectivo, se comprometen a crear una comisión de estudio para la elaboración de una propuesta conjunta, de solicitud ante los organismos competentes de jubilación anticipada o prejubilación para los trabajadores adscritos del servicio de S.S.C.H.C. Dicha propuesta deberá ser realizada durante la vigencia del presente Convenio Colectivo. La presente comisión estará constituida por los asesores citados en el artículo anterior y la parte correspondiente de la patronal, (un miembro).

Disposición adicional quinta

En toda materia no contemplada en el presente convenio, principal fuente, de donde emanarán las relaciones laborales entre

las empresas adjudicatarias y los trabajadores adscritos al S.S.C.H.C., se estará sujeto a lo que establece el vigente Convenio Nacional de Empresas de Seguridad, Estatuto de los Trabajadores y demás legislación aplicable a este sector, así como las evoluciones que se produzcan en dichas legislaciones aplicables, asimismo como cualquier informe vinculante que emita la Comisión Paritaria respecto a cualquier conflicto o interpretación del propio articulaje del Convenio, el cual será vinculante y obligatorio.

CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN

RESOLUCIÓN de 16 de agosto de 2005, de la Secretaría General, por la que se emplaza a los posibles interesados en el recurso contencioso-administrativo nº 251/2005, seguido a instancias de Gracia Megías Rodríguez, contra la Resolución de 6 de junio de 2005, sobre procedimiento para integración por primera vez en las listas de espera y para actualización de méritos de quienes ya forman parte de las mismas, convocado por Resolución de 4 de febrero de 2005.

Dando cumplimiento al requerimiento efectuado por Juzgado de lo Contencioso-Administrativo nº 1 de Mérida, se hace pública la interposición de recurso contencioso-administrativo tramitado mediante Procedimiento abreviado nº 251/2005 seguido a instancias de Gracia Megías Rodríguez contra Resolución de 6 de junio de 2005 sobre procedimiento para integración por primera vez en las listas de espera y para actualización de méritos de quienes ya forman parte de las mismas, convocado por Resolución de 4 de febrero de 2005.

Por ello, se emplaza a los posibles interesados para que puedan personarse, si a su derecho conviniera, ante el Juzgado, en el plazo de nueve días a contar desde el siguiente al de la publicación de esta Resolución en el Diario Oficial de Extremadura.

Mérida a 16 de agosto de 2005.

La Secretaria General (Por Resolución de 14 de julio de 2005, D.O.E. nº 85, de 23 de julio)
El Director General de Calidad y Equidad Educativa,
TOMÁS GARCÍA VERDEJO