



Regulación básica en materia de igualdad.

Artículo 8 (nueva redacción)

Las organizaciones firmantes del presente convenio consideran necesario establecer un marco general de intervención a nivel sectorial para garantizar que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades en las empresas sea real y efectivo. Por ello, acuerdan los siguientes objetivos generales:

- Prevenir, detectar y erradicar cualquier manifestación de discriminación por sexo, identidad de género u orientación sexual, ya sea directa o indirecta-
- Favorecer la aplicación de las políticas de igualdad mediante la inclusión de medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres. Todas las empresas del sector, implementarán un Plan de Igualdad, que deberá ser negociado con la representación legal de las personas trabajadoras.
- Promover el uso de un lenguaje no sexista ni discriminatorio. Las organizaciones firmantes se comprometen a que cualquier documento acordado en el marco de este convenio será revisado por las partes para garantizar la no utilización de un lenguaje sexista.
- Impulsar una presencia equilibrada de la mujer en los distintos ámbitos de las empresas, regulando un compromiso de incremento de presencia femenina.
- Garantizar la igualdad de remuneración por trabajos de igual valor.
- Elaborar planes de igualdad en todas las empresas del sector para reducir las brechas de género y las posibles discriminaciones.
- Abordar la compatibilidad de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- En el ámbito de la salud laboral, incluir la perspectiva de género en los procedimientos y protocolos.
- Crear una comisión sectorial por la igualdad de oportunidades para hacer un seguimiento y vigilar la evolución del sector en la materia y de los planes de igualdad de las empresas del sector.
- Velar por la protección del empleo de las mujeres víctimas de Violencia de Género, por su reinserción laboral y por sus derechos laborales.
- Todas las empresas del sector deberán contar con un protocolo de actuación en casos de acoso sexual y por razón de sexo, que deberá ser negociado con la RLT y en el que ésta deberá ser partícipe.

Planes de Igualdad

Todas las empresas del sector deberán elaborar y aplicar un Plan de Igualdad, que deberá ser negociado con la RLT. Los planes de igualdad, fijarán los objetivos concretos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación. Contemplarán al menos las siguientes áreas de actuación:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

La realización del diagnóstico se realizará en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, para lo cual, la dirección de la empresa facilitará todos los datos e información necesaria para elaborar el mismo en relación con las materias anteriormente enumeradas, así como los datos del registro

salarial. Finalizado el diagnóstico, se establecerán medidas de acción positiva en las diferentes áreas anteriormente enumeradas para actuar frente a las desigualdades detectadas y se diseñarán medidas generales para la aplicación efectiva del principio de igualdad.

Los Planes de Igualdad deberán ser registrados tal y como recoge el RDL 901/2020. Se creará una comisión interpretación/seguimiento/observación, de la que formará la RLT, para realizar un seguimiento de las medidas y planes de igualdad en el sector.

Igualdad en la clasificación profesional e igualdad retributiva para trabajos de igual valor

La empresa está obligada a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella. Se entenderá por trabajo de igual valor lo definido en el RDL 902/2020.

Además, la empresa debe llevar un registro salarial anual con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor. Las personas trabajadoras tienen derecho a acceder, a través de la representación legal de los trabajadores en la empresa, al registro salarial de su empresa.

También se deberá llevar a cabo de manera regular una auditoría salarial. Cuando se detecte brecha salarial que no esté justificada por razones no relacionadas con el sexo, se implementará un plan de acción para corregirla.

El presente Convenio, su interpretación y aplicación, se rige por el principio de igualdad y no discriminación por razones personales que consagran los artículos 14 de la Constitución y 17.1 del Estatuto de los Trabajadores, y muy especialmente por el principio de igualdad efectiva de mujeres y hombres que ha desarrollado la Ley 2/2019, de 7 de marzo, cuyas previsiones se consideran como referencia interpretativa primordial del presente Convenio Colectivo.

Todas las referencias en el texto del convenio a «trabajador» o «empleado», «trabajadores» o «empleados», «operario» u «operarios», se entenderán efectuadas indistintamente a las personas, hombre o mujer, que trabajan en las empresas comprendidas en el ámbito funcional expresado en el Artículo 3.

Asimismo, la definición de los grupos profesionales regulados en los artículos 28 y siguientes de este convenio, se ajusta a criterios y sistemas que garantizan la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres y la correcta aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor.

Artículo 8 bis (nuevo artículo: Acoso Moral y Sexual).

De conformidad con lo previsto en el Art. 48 de la Ley Orgánica 3/2007, 22 de marzo, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, la Empresa promoverá las condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y, en general, el acoso laboral, desarrollando cuantas medidas sean necesarias para ello, por medio de un Protocolo establecido por la empresa, la problemática del acoso en el trabajo, estableciendo un método que se aplique tanto para prevenir, a través de la formación, la responsabilidad y la información, como para solucionar las reclamaciones relativas al acoso, con las debidas garantías y tomando en consideración las normas constitucionales, laborales y las declaraciones relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Artículo 14, párrafo cuarto. Subrogación de servicios. (nueva redacción para posibilitar la subrogación de trabajador relevado y relevista cuando ambos pertenecen al mismo servicio objeto de subrogación)

Dadas las peculiaridades establecidas en la normativa laboral respecto de los jubilados parciales y sus relevistas, estos trabajadores quedan excluidos del mecanismo de subrogación, por lo que en caso de sustitución de empresas en la prestación de un servicio, permanecerán siempre en la empresa cesante, salvo que a) la empresa cesante cierre o desaparezca, b) en el supuesto de que la empresa cesante pierda la totalidad de los servicios del lugar de trabajo en los términos del art. 58 del presente Convenio o c) que ambas personas trabajadoras estén adscritas al servicio objeto de subrogación, en cuyo caso se aplicarán las reglas establecidas en los artículos siguientes de dicha figura jurídica.

Artículo 17 Obligaciones de la empresa cesante y adjudicataria derivadas del proceso de subrogación (nueva redacción incorporando un punto 3 al apartado 2 para regular el supuesto de traslado de las dependencias del cliente)

3. En el supuesto de que el cliente trasladase sus oficinas o dependencias a otra ubicación y adjudicase el servicio de seguridad a otra empresa, ésta vendrá obligada a subrogarse en el personal que, bajo la dependencia del anterior concesionario hubiera prestado servicios en el centro anterior, siempre y cuando dicho personal reuniese los requisitos establecidos en el presente convenio para que opere la subrogación.

Artículo 18 letra c) (nueva redacción para aclarar la existencia de derecho de opción o no a la subrogación de los representantes legales de los trabajadores en determinadas situaciones)

Que la subrogación afecte a la totalidad de los trabajadores del artículo 28 Grupo IV de la unidad productiva, siempre que el representante de los trabajadores no haya sido elegido en una unidad electoral que supere el colectivo objeto de subrogación, en cuyo caso tendrá el derecho de opción.

Artículo 23 Uniformidad.(nuevo párrafo sexto para incorporar la entrega de uniformidades especiales):

Los trabajadores que presten servicios que requieran uniformidades especiales recibirán asimismo las prendas idóneas para el desempeño de los mismos.

Artículo 24. Asistencia jurídica (nueva redacción para incorporar la asistencia jurídica en pleitos civiles donde se dirima una responsabilidad patrimonial frente o a favor del trabajador/a)

Las Empresas afectadas por el presente Convenio, asumirán la asistencia legal de aquellos trabajadores que, en calidad de acusados o denunciados, se vean incurso en procesos penales instruidos por ocasión de acciones realizadas en el cumplimiento de las funciones encomendadas por la Empresa, con independencia de que con posterioridad el trabajador cause baja en la misma, y ello siempre que hayan comunicado tal situación en los cinco días hábiles siguientes a la recepción de la primera comunicación, y en todo caso, con una antelación mínima de 48 horas a la celebración de la actuación judicial que haya de practicarse. Igual asistencia habrá de brindarse a aquellos trabajadores que, en calidad de demandantes o demandados, intervengan como parte en procedimientos civiles en los que se sustancie una reclamación de carácter pecuniario, derivados de acciones realizadas en el cumplimiento de las funciones encomendadas por la Empresa.

En caso de incumplimiento por parte de la empresa de las obligaciones aquí establecidas, el trabajador tendrá derecho a repercutir a la empresa los honorarios del Abogado y Procurador –si fuera preceptiva su intervención– con los límites establecidos en los Criterios orientadores de Honorarios del Colegio Profesional correspondiente.

Artículo 26 Seguridad y salud en el trabajo (nueva redacción último párrafo del apartado A para incorporar el factor de la edad o el estado físico a la hora de la adaptación del puesto de trabajo)

Se concretará la protección de los trabajadores y trabajadoras especialmente sensibles tanto por la existencia de patologías activas, deterioro del estado físico o edad elevada, adoptando medidas técnicas u organizativas que garanticen su seguridad y salud. Para tal fin, las empresas estarán obligadas a facilitar un puesto de trabajo que se adapte a las circunstancias específicas del trabajador.

Artículo 36 Movilidad funcional.(párrafo segundo, nueva redacción que establezca la consecuencia de la consolidación del salario de nivel funcional superior tras los 3 meses ininterrumpidos de su realización)

Este cambio no podrá tener una duración superior a tres meses ininterrumpidos, debiendo el trabajador reintegrarse a su antiguo puesto y nivel funcional al finalizar aquel período. En el supuesto de superarse dicho plazo el trabajador consolidará el salario de dicho nivel funcional a partir de ese momento, sin que ello suponga necesariamente la creación de un puesto de trabajo de ese nivel funcional. Si el trabajador ocupara el puesto de nivel funcional superior durante doce meses alternos consolidará el salario de dicho nivel funcional a partir de ese momento, sin que ello suponga necesariamente la creación de un puesto de trabajo de ese nivel funcional.

Artículo 38 segundo párrafo. Retribuciones. Disposición General. (nueva redacción para garantizar el abono efectivo del salario antes del día 5 de cada mes).

El pago del salario se efectuará por meses vencidos de tal forma que, dentro de los tres primeros días hábiles y, en todo caso, dentro de los cinco primeros días naturales de cada mes, el trabajador tenga a su disposición el importe íntegro neto del mismo. No obstante, los complementos variables establecidos en el Convenio Colectivo se abonarán en la nómina del mes siguiente al que se haya devengado, y su promedio en vacaciones se abonará en la nómina del mes siguiente al que se disfruten.

Artículo 39 Anticipos(nueva redacción, incorporando el derecho al anticipo también de las pagas ya devengadas y elevando la cuantía al 100%)

El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta, por el trabajo ya realizado, hasta el 100 por ciento del importe de su retribución total mensual de las tablas de retribución del Anexo más la antigüedad y del 100 % del importe de las pagas extraordinarias ya devengadas y no abonadas, en un plazo máximo de cuatro días hábiles desde la solicitud.

Artículo 43 letra d) segundo párrafo. Complementos de puesto de trabajo. Plus de Responsable de Equipo de Vigilancia, Transporte de Fondos o Sistemas.

Incorporación al anexo del convenio de una tabla que contenga el importe a percibir por cada hora en la que se realicen funciones de jefe de equipo para cada categoría profesional, siendo el mismo el 10% del resultado de dividir el salario base mensual entre la jornada mensual, aclarando que adicionalmente a dichas cantidades habrá de cobrarse el promedio de lo percibido en tal concepto durante el mes de vacaciones.

Artículo 53. Horas extraordinarias (nuevo párrafo añadido tras el tercero para evitar que las horas no se paguen hasta que se supere la jornada anual)

Las horas extraordinarias habrán de ser abonadas de forma mensual en la nómina correspondiente al mes siguiente al de su realización. No cabe, en ningún caso, diferir el abono de las horas extraordinarias realizadas al momento en el que se hubieran realizado las horas de jornada ordinaria anual del trabajador.

Artículo 57. Vacaciones (nuevo apartado 7 del artículo para regular de forma clara el régimen de vacaciones cuando opera una subrogación)

Las personas trabajadoras tendrán que disfrutar sus vacaciones reglamentarias establecidas en el periodo fijado en el calendario vacacional, con independencia de cuál sea la empresa en la que en ese momento estén prestando servicios.

Las personas trabajadoras que no hubieran disfrutado sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación, las disfrutarán con la nueva adjudicataria del servicio, que sólo abonará la parte proporcional del período que a ella corresponda, ya que el abono del otro período corresponde al anterior adjudicatario que deberá efectuarlo en la correspondiente liquidación.

Las personas trabajadoras que, con ocasión de la subrogación, hubiesen disfrutado con la empresa saliente un periodo de vacaciones superior al que le correspondería por la parte de año trabajado en la misma, se les descontará de la liquidación el exceso disfrutado de acuerdo con la proporcionalidad que corresponda. La empresa entrante habrá de permitir el disfrute del periodo vacacional que a cada persona trabajadora le quedara pendiente de disfrutar, y en todo caso deberá abonar a la persona trabajadora lo que le correspondería proporcionalmente percibir por el tiempo en que preste servicios para la misma, sin que pueda sustituir tal abono por un disfrute mayor de vacaciones.

Artículo 57 bis (desconexión digital, nueva regulación para ajustarnos al marco normativo legal).

Con el objetivo de establecer diferentes medidas de naturaleza diversa dirigidas a garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la desconexión digital de las personas trabajadoras, se regulan las siguientes condiciones que tendrán el carácter de mínimas, a excepción de las indicadas en el punto 3:

1. Se reconoce el derecho de las personas trabajadoras a no atender dispositivos digitales puestos a disposición por las empresas para la prestación laboral, fuera de su jornada de trabajo y durante el tiempo destinado a permisos, licencias, vacaciones, excedencias o reducciones de jornada.

2. En cualquier caso, con carácter general, no se realizarán, salvo que se dé alguna situación de urgencia, llamadas telefónicas, envío de correos electrónicos o de mensajería de cualquier tipo mediante las herramientas de trabajo puestas a disposición por parte de las Empresas más allá del horario de trabajo de la persona trabajadora.

3. Asimismo, para una mejor gestión del tiempo de trabajo, se considerarán buenas prácticas en relación con las personas trabajadoras:

- Procurar que las comunicaciones se envíen exclusivamente a las personas implicadas y con el contenido imprescindible, simplificando la información.
- Promover la utilización de la configuración de la opción de envío retardado en los correos electrónicos que se remitan a las personas trabajadoras fuera de su jornada laboral.
- Programar respuestas automáticas, durante los periodos de ausencia, indicando las fechas en las que no se estará disponible, y designando el correo o los datos de contacto de la persona a quien se hayan asignado las tareas durante tal ausencia.
- Limitar las convocatorias de formación, reuniones, videoconferencias, presentaciones, información, etc., fuera de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora.

- Se incorporará la utilización de videoconferencias y audio conferencias que permitan la realización de tales reuniones dentro de la jornada laboral y eliminen los desplazamientos innecesarios, siempre que esto sea posible.

- Si dichas reuniones se han de llevar a cabo fuera de la jornada de la persona trabajadora la asistencia será voluntaria y será considerada tiempo efectivo de trabajo. Esta medida será de especial cumplimiento para todas las personas con reducción de jornada por cuidado de familiares.

- Las reuniones incluirán en sus convocatorias la hora de inicio y finalización, así como la documentación relevante que vaya a ser tratada con el fin de que se puedan visualizar y analizar previamente los temas a tratar y las reuniones no se dilaten más de lo establecido.

4. Corresponde a quienes tengan la responsabilidad sobre un equipo de trabajo, fomentar y educar mediante la práctica responsable de las tecnologías, con el propósito de dar cumplimiento al derecho a la desconexión digital. El ejercicio del derecho a desconexión digital en los términos establecidos en este artículo no repercutirá negativamente en el desarrollo profesional de las personas trabajadoras ni influirá de manera negativa en los procesos de evaluación de las empresas

5. Las personas trabajadoras afectadas por este convenio colectivo tienen la obligación de cumplir con todos sus cometidos laborales, de acuerdo con lo previsto en sus contratos de trabajo, en la normativa vigente de aplicación y en la buena fe contractual. Las empresas incluidas en su ámbito de aplicación no podrán aplicar el régimen disciplinario recogido en esta misma norma convencional sectorial como consecuencia del ejercicio por parte de aquellas de su derecho a desconexión digital.

6. Como complemento de estas medidas, en el ámbito de la Empresa se podrán establecer protocolos de actuación que amplíen, desarrollen y mejoren lo aquí estipulado.

7. Las empresas podrán adoptar las medidas que estimen más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por la persona trabajadora de sus obligaciones laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración a los derechos de las personas trabajadoras.

Artículo 65 Permisos sin sueldo (nueva redacción para posibilitar disfrutar estos permisos sin sueldo de forma fraccionada)

La duración de estos permisos no será superior a 15 días naturales al año, pudiendo ser solicitados de forma fraccionada en diferentes tramos y no podrán concederse a más del 10% de la plantilla de su delegación.

Artículo 68 Garantía especial en caso de subcontratación del personal del Grupo V. (nueva redacción para darle contenido obligatorio al texto actual).

Obligación de mantenimiento del volumen de plantilla de las empresas que cuentan con personal del Grupo V del art. 28 (personal de seguridad electrónica) mientras mantengan o incrementen su cartera de clientes o volumen de negocio, de tal forma que pueden subcontratar sus servicios con personal ajeno solo para atender el exceso que el personal propio de plantilla no pueda cubrir.

Disposición Adicional.

Comisión Técnica de Redacción.

Nueva letra f)

f) Analizar conjuntamente la incorporación de las acciones formativas en el ámbito del Convenio Colectivo y, en particular, en el subsistema de formación profesional continua al que remite el artículo 21 b) del mismo, que permitan la incorporación de nuevas competencias para las personas trabajadoras que faciliten la adaptación a las nuevas tecnologías incorporadas y las modalidades operativas que reemplacen progresivamente la prestación tradicional de los servicios de la vigilancia.

Nuevo párrafo final

La Comisión de Redacción del Convenio se constituirá en la primera quincena del mes de enero de 2022.

II Mesa de empleabilidad (nueva redacción para la incorporación de la solicitud de común acuerdo de coeficientes reductores para los trabajadores del sector)

Estará integrada por dos personas designadas por cada representación sindical firmante, e igual número total por la representación empresarial, firmante del convenio colectivo. Su función será el estudio y redacción de propuestas en orden a encuadrar la actividad de seguridad privada como actividad afectada al Real Decreto 1698/2011, de 18 de noviembre, por el que se regula el régimen jurídico y el procedimiento general para establecer coeficientes reductores y anticipar la edad de jubilación en el sistema de la Seguridad Social, o norma que lo sustituya. Los acuerdos alcanzados en el seno de esta Mesa serán presentados, en los términos legales oportunos, ante la autoridad laboral competente.

En particular, los firmantes del Convenio Colectivo, en su condición de organizaciones empresariales y sindicales representativas del sector, se comprometen a que, de modificarse el artículo 206.2 de la Ley General de Seguridad Social, en los términos dispuestos por el Proyecto de Ley de garantía del poder adquisitivo de las pensiones y de otras medidas de refuerzo de la sostenibilidad financiera y social del sistema público de pensiones, ambas partes insten conjuntamente, en los términos que se establezcan reglamentariamente, el inicio del procedimiento de establecimiento de coeficientes reductores para la jubilación anticipada por razón de la actividad de los trabajadores afectos al presente Convenio Colectivo.