

**GUIA LABORAL
DEL
TRABAJADOR
DE SEGURIDAD
PRIVADA.**

UBI CONCORDIA, IBI VICTORIA



Enlaces para consultar y/o descargar, así como para ampliar la información de todo lo que nos afecta como trabajadores en empresas de seguridad privada:

CONVENIO COLECTIVO 2023-2026:

https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=



REGLAMENTO DE SEGURIDAD
PRIVADA:

[https://www.boe.es/buscar/act.
php?id=BOE-A-1995-608](https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-608)



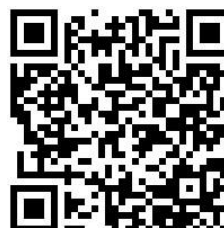
ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES:

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>



LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS
LABORALES:

[https://www.boe.es/buscar/act.
php?id=BOE-A-1995-24292](https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-24292)



LEY DE SEGURIDAD PRIVADA:

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2014-3649>



QUE HACER ANTE UNA SANCIÓN O DESPIDO

Las empresas tienen el poder de dirigir y de controlar la actividad laboral, por lo tanto, puede sancionar directamente, sin que esa sanción la tenga que imponer un juez u otra persona. Esta es una potestad que reconoce el propio Estatuto de los Trabajadores. **¿Qué debo de hacer ante una sanción o despido?**

1.- **EXIGIR COPIA DE LA CARTA DE SANCIÓN/DESPIDO.** En la copia que se queda la empresa, firma siempre como **NO CONFORME** y la fecha real en que te la comunican.

2.- **SI LA SANCIÓN/DESPIDO SE NOTIFICA A TRAVÉS DE BUROFAX O CARTA CERTIFICADA, ANOTA EL DÍA QUE LA HAS RECIBIDO.** Esta será la fecha en que empezará a contar el plazo para recurrir judicialmente.

Negarse a firmar la carta no sirve de nada, ya que podrán firmar dos testigos. Si la empresa mandará la carta por burofax. Tampoco servirá no recoger el burofax, ya que con el envío la empresa habrá cumplido con su obligación de notificarlo, por lo que **es recomendable recoger la carta de despido/sanción para poder tener las armas suficientes para poder demandar a la empresa impugnando la sanción.**

3.- **SI ANTES DE IMPONER LA SANCIÓN LA EMPRESA OTORGA UN PLAZO AL TRABAJADOR PARA HACER ALEGACIONES, NO HACERLAS SIN EL ASESORAMIENTO DE UN ABOGADO O DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES.** Lo que se manifieste por el trabajador en fase de alegaciones antes de poner la sanción, se dará como hecho probado en un juicio.

4.- **ASESÓRATE DE FORMA URGENTE.** Ponte en contacto con la sección sindical de FORT en Prosegur. Los plazos para impugnar una sanción son de 20 días hábiles desde que ha sido notificada la misma.

5.- **UNA VEZ IMPUESTA LA SANCIÓN NO ENTRES EN DISCUSIONES SOBRE LA MISMA CON LA EMPRESA U OTROS COMPAÑEROS DE TRABAJO** sobre la veracidad o no de los hechos que alega la empresa, hacerlo en el ámbito del trabajo, solo sirve para que te puedan poner otra sanción por falta de respeto o desobediencia.

6.- **LA SANCIÓN/DESPIDO ADQUIRIRÁ FIRMEZA SI NO SE RECURRE EN EL PLAZO DE 20 DÍAS,** por tanto, la empresa podrá utilizarla como agravante si posteriormente el trabajador comete nuevas faltas y la acumulación de varias infracciones en periodos de tiempo cercanos, faculta a la empresa a sancionar al trabajador de forma más grave, incluso con la mayor sanción existente, el despido disciplinario, que, en caso de ser procedente impide al trabajador la obtención de cualquier indemnización.

7.- En nuestro Convenio Colectivo Estatal para empresas de seguridad las faltas y las sanciones que se pueden aplicar están reguladas por lo dispuesto **en los artículos del 71 al 77**. Siendo la prescripción de las mismas, las leves a los 10 días, en las graves a los 20 días y las muy graves a los 60 días, a partir de en qué la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

LA INSPECCIÓN DE TRABAJO EXPEDIENTA A PROSEGUR POR JORNADAS DE HASTA 20 HORAS DE VIGILANTES DE DOS CENTROS DE MENORES DE BARCELONA

A instancias de la denuncia del miembro del comité de FORT, Miguel Vilasuso, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social ha comprobado que Prosegur Soluciones Integrales de Seguridad España (Prosegur SISE) ha cometido cuatro infracciones graves en materia de Relaciones Laborales con los vigilantes del **Centro de menores Can Llupià** y otras cuatro, también graves, respecto a los que trabajan en el **Centre de menors Alzina**, ambos en Barcelona, y que están destinados a la ejecución de medidas judiciales de internamiento firmes y cautelares, impuestas a menores.



Entre las vulneraciones detectadas está el obligar a los vigilantes a realizar jornadas de hasta 15 y 20 horas. También incumplió respecto a 14 trabajadores el número mínimo de días de descanso anual, así como el derecho al disfrute de descanso semanal dentro de un período máximo de 14 días. También sobrepasó el límite del descanso entre jornadas, que fueron de 8, 9 y 10 horas cuando la normativa indica que deben ser de 12 o 13 horas.

“MIENTRAS ALARDEA DE POLÍTICAS DE CONCILIACIÓN OBLIGA A TRABAJAR JORNADAS DE 15 HORAS O 20 DÍAS SEGUIDOS”, DENUNCIA EL ‘SINDICAT FORT’.

“Es una vergüenza que una empresa como Prosegur, que alardea tanto de las políticas de conciliación familiar, obligue a sus empleados a trabajar jornadas de 15 horas o hasta 20 días seguidos”, declara a Confilegal **Eduard Serra**, miembro del comité de empresa del Sindicat FORT en la empresa Prosegur.



NOTICIA COMPLETA AQUÍ: [CONFILEGAL](#) / [ELDIARIO.ES](#)

REAL DECRETO LEY 5/2023

RDL 5/2023 incluye medidas en el ámbito laboral que entran en vigor como nuevos permisos retribuidos, refuerzo a la conciliación, adaptación de jornada y parejas de hecho.

- **5 días** por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.
- **15 días naturales** en caso de matrimonio y también del registro de pareja de hecho.
- **2 días** por el fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho, o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en 2 días.
- **4 días** para ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor, cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. Estas horas de ausencia deben ser retribuidas cuando no sobrepasen 4 días al año (conforme a lo establecido en convenio colectivo o en acuerdo entre la empresa y la RLT). El motivo de ausencia debe ser acreditado.

EL TRIBUNAL SUPREMO ESTABLECE QUE LOS PERMISOS RETRIBUIDOS SE CONCEDAN PARA SU DISFRUTE EN DÍAS LABORABLES

Importante sentencia del Tribunal Supremo sobre cuándo deben disfrutarse los permisos retribuidos, como los reconocidos por la muerte de familiares o el nacimiento de hijos. El alto tribunal ha respaldado una sentencia de la Audiencia Nacional, para que los permisos y licencias solo tengan en cuenta los días de trabajo efectivo para los trabajadores, excluyendo los de descanso, festivos no trabajados o días no laborales (excepto vacaciones).

SUBROGACIÓN

Artículo 14. La Subrogación se produce cuando una empresa sustituye de forma total o parcial a otra en la prestación de los servicios contratados.

Debemos saber que fundamentalmente es un problema a solucionar entre las dos empresas, la que pierde el servicio y la nueva adjudicataria. Los trabajadores afectados pasan a la nueva empresa con todos los derechos que tuvieran en la empresa anterior. Y en caso de discrepancias entre las empresas, si ninguna de las dos quisiera hacerse cargo del trabajador, este se vería en la obligación de denunciar a las dos empresas y sería el juez quien sentenciaría que empresa debe hacerse cargo (**el plazo para interponer la demanda es de 20 días hábiles**)

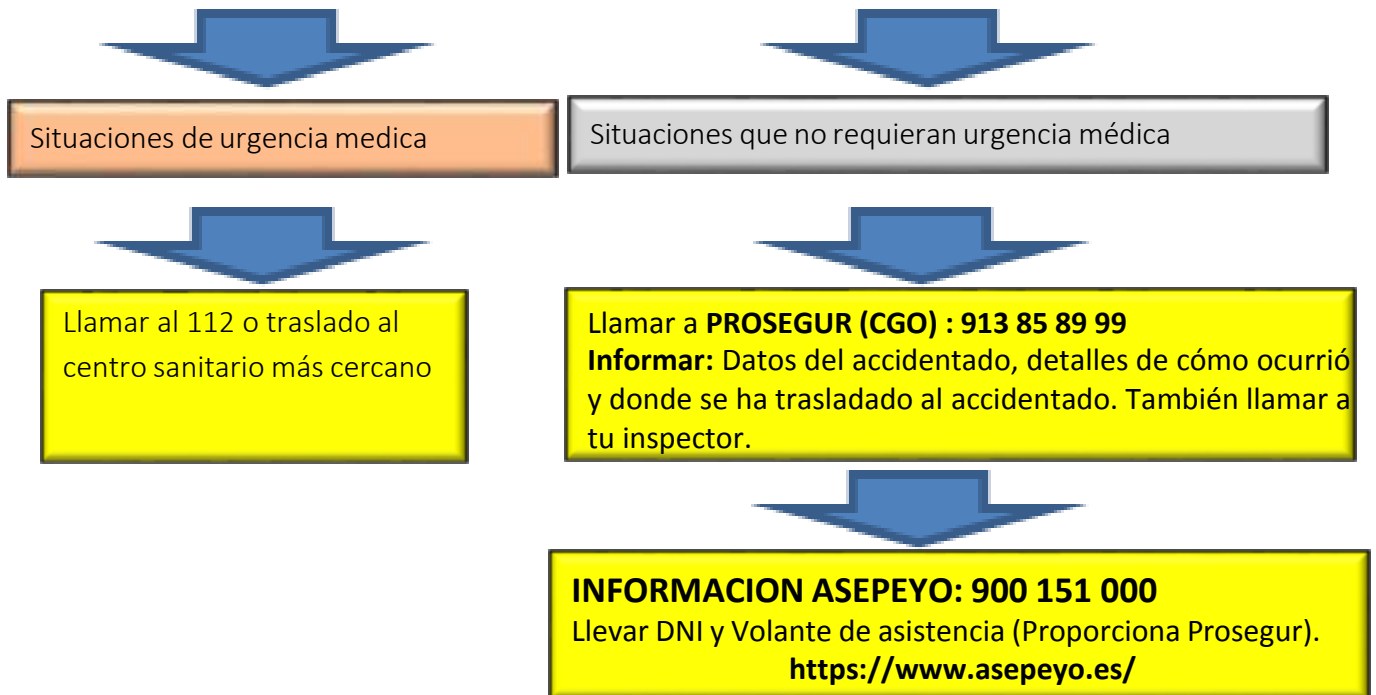
El requisito para ser subrogado, según establece el artículo 15 y 16 del Convenio Colectivo, para servicios de vigilancia es **acreditar una antigüedad real mínima de 7 meses inmediatamente anterior a la fecha de subrogación** de permanencia del vigilante en el servicio o cuando la antigüedad en la empresa y en el servicio coincidan, aunque aquella sea inferior a 7 meses, igualmente procederá la subrogación cuando exista un cambio en la titularidad de las instalaciones donde se presta el servicio.

Los trabajadores subrogados no tienen por qué firmar ningún contrato nuevo, ninguna cláusula adicional, ni ningún otro documento que afecte a sus derechos y condiciones laborales. Únicamente deben recoger el comunicado de subrogación que le entregue su empresa (anterior) y entregar una copia del mismo a la nueva empresa, exigiendo a esta que le reciban debidamente dicho documento, o lo que es lo mismo que las empresas firmen y sellen la copia que se queda el trabajador.

Posteriormente la empresa cesante en el servicio, deberá entregar el finiquito al trabajador subrogado. Dando fin a la relación laboral y haciendo liquidación de las cantidades adeudadas hasta el día de la subrogación. Por ello aquellos trabajadores subrogados, que tengan interpuesta contra la anterior empresa, demanda o reclamación pendiente en la fecha del finiquito, conviene hacerlo constar en dicho documento, y en caso de duda, **escribir junto con la fecha y la firma: NO CONFORME**

RESUMIENDO	El cambio de la titularidad de la empresa no extinguirá la relación laboral, por lo cual NO hay que firmar documento alguno que lleve implícito la renuncia de cualquier derecho que tengamos reconocido en la anterior empresa.
	La antigüedad real mínima, de los trabajadores afectados, deberá de ser de siete meses y también procederá la subrogación, cuando la antigüedad en la empresa y en el servicio coincidan.
	La empresa cesante tendrá la facultad de quedarse con todos, o parte, de los trabajadores afectados por la subrogación.
	Cuando se nos haga entrega del recibo del finiquito <u>siempre hay que firmarlo con el recibí NO conforme</u> para dejar siempre abierta la posibilidad para demandar por posibles impagos también puedes solicitar la presencia de un representante de los trabajadores a la hora de firmar el finiquito.

ACCIDENTE LABORAL: PASOS A SEGUIR



Recordar que **accidente laboral o de trabajo** es toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión y en consecuencia del trabajo que ejecuta por cuenta ajena. Incluidos también los ocurridos al ir y al volver del trabajo. Para considerar **in itinere** un accidente laboral se debe haber producido entre el domicilio habitual del trabajador y el puesto de trabajo. No se considerarán si se producen interrupciones en el camino para realizar actos ajenos al trabajo o se dirige desde el trabajo a lugares distintos del domicilio habitual.

¿Qué cobro?: Incapacidad Temporal en caso de accidente laboral

Las empresas complementarán hasta el 100% de la tabla de retribuciones, incluida 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 esta.

La Seguridad Social abona el 75% de la Base Reguladora

$$BR = \frac{BCCC}{30} + \frac{\text{Promedio hora extras 12 meses anteriores}}{365}$$

* BCCC = Contingencias Generales del mes anterior al producirse la baja. (Aparece en la nómina)

PAGO DE PLUS DE PELIGROSIDAD VARIABLE AÑO 2024

Pago del plus de peligrosidad para aquellos vigilantes de seguridad que no la tienen consolidada (posteriores al 1 de enero de 1.994).

Que dice el convenio:

Artículo 43.- Complemento de puesto de trabajo. -

a) Peligrosidad

Apartado 3.- 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 **22,70** euros mensuales, abonables también en pagas extraordinarias y vacaciones.

En el caso de que realizarán parte o la totalidad del servicio con arma, percibirán el importe correspondiente a las horas realizadas con arma, siempre y cuando esta cantidad mensual supera 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.

Existen dos posibilidades para el caso de no tener el plus de peligrosidad consolidado

1.- Que no se realice servicio con arma.

Se percibe el plus de peligrosidad todos los meses, incluidas pagas y vacaciones (15 pagas). Al ser parte de nuestro salario, hace que se incremente nuestra hora, **para el 2024**, el cálculo se efectuaría de la siguiente manera:

$$22,70 \text{ euros peligrosidad garantizada} \times 15 \text{ pagas} = 340,50 \text{ €/año}$$

$$340,50 \text{ €} / 1782 \text{ jornada laboral año} = 0,1910 \text{ €}$$

En este caso nuestra hora extra se verá incrementada **0,1910 €**, por cada hora que hagamos como peligrosidad garantizada en horas extras. Aparecerá en la nómina como **Peligr.Garantizada en H. Extra** y se multiplicará por todas las horas extras que se realicen, ya que pertenezca nuestro valor de la hora extra y es fijo para todas.

2.- Que se realice servicio con arma.

Según artículo 43 en su apartado a) punto 2:

Los Vigilantes de Seguridad de Vigilancia cuando realicen servicio con arma de fuego reglamentaria percibirán un plus de peligrosidad de **169,57 €** al mes *durante el año 2.024.*

Como se paga en Prosegur:

En el caso del año 2.024 tenemos que se cobran 169,57 € por 162 horas mensuales. Como ya se percibe 22,70 € de peligrosidad garantizada, hay que calcular a que tiempo de nuestra jornada corresponde:

$$\text{Tiempo} = 22,70 \text{ €} \times 162 \text{ horas} / 169,57 \text{ €} = \underline{21,69 \text{ horas}}$$

Percibiremos el plus de peligrosidad variable cuando superemos este número de horas portando arma. En el caso de que durante todo el mes portemos arma, como ya nos han pagado 21,69 horas (a razón de 22,70€ en quince pagas), quedaría por abonar:

$$162 \text{ horas} - 21,69 \text{ horas} = \mathbf{140,31 \text{ horas como tiempo de peligrosidad variable}}$$

Nos queda calcular el precio de la peligrosidad variable:

169,57 € x 15 pagas = 2.543,55 € anuales, esta cantidad se prorratea en once mensualidades.

2.543,55 € / 11 meses = 231,2318 € mes, por lo que sale un precio de hora de:

$$231,2318 \text{ €} / 162 \text{ horas jornada mes} = \mathbf{1,42375 \text{ €}}$$

Por lo que, en la nómina de 2.024, aparecerá el **plus de peligrosidad** en dos conceptos:

Plus Peligrosidad..... 22,70€
Plus Peligrosidad (V)...140,31 (horas)...1,42375 €...199,7663 €

Solo queda calcular el precio de la hora extra, que vendrá desglosado en dos: uno como **peligrosidad garantizada en horas extras 0,1910 €** calculado que efectuamos en el punto 1 que se cobra siempre, aunque las horas sean sin arma y otro que sería **el plus de Peligrosidad en horas extras (1,42375 – 0,1910) 1,23275 €**, que solo se cobraría por cada hora extra con arma. Estas dos cantidades aparecerían en el recibo de nuestra nomina junto nuestro precio de hora ordinaria.

- **Peligr. Garantizada en H.Extra** = Todas las Horas Extras x **0,1910 €**
- **P.Peligrosidad en Horas Extra** = Horas extras con arma x **1,23275 €**

APLICACIÓN DE LA JUBILACIÓN PARCIAL Y DEL CONTRATO DE RELEVO

Que nos dice el Convenio: **Artículo 69:**

1. Los trabajadores tendrán derecho a acceder a la jubilación parcial, al cumplir la edad y requisitos exigidos por la legislación vigente.
2. La empresa fijara de acuerdo con el trabajador el porcentaje de la jornada anual a trabajar, continuando el trabajador de alta y cotizando hasta su jubilación total. Igualmente, podrá pactarse la realización de forma acumulada del número de horas que debe realizar hasta la jubilación total.
3. Respecto al trabajador contratado o relevista se le podrá contratar con un contrato a tiempo completo.

Que nos dice la Seguridad Social:

- Para acceder a la jubilación parcial con contrato de relevo deben de estar contratados a tiempo completo.
- Que se celebre simultáneamente un contrato de relevo.
- La exigencia del requisito de la edad se aplicará de forma gradual, en función de los periodos cotizados:

Año del hecho causante	Edad exigida según periodos cotizados en el momento del hecho causante		Edad exigida con 33 años cotizados en el momento del hecho causante
2019	61 y 8 meses	34 años y 9 meses o más	62 y 4 meses
2020	61 y 10 meses	35 años o más	62 y 8 meses
2021	62 años	35 años y 3 meses o más	63 años
2022	62 y 2 meses	35 años y 6 meses o más	63 y 4 meses
2023	62 y 4 meses	35 años y 9 meses o más	63 y 8 meses
2024	62 y 6 meses	36 años o más	64 años
2025	62 y 8 meses	36 años y 3 meses o más	64 y 4 meses
2026	62 y 10 meses	36 años y 6 meses o más	64 y 8 meses
2027 y siguientes	63 años	36 años y 9 meses	65 años

- Reducción de la jornada laboral estará comprendida entre un **mínimo del 25% y un máximo del 50%** (la jornada del contrato de relevo deberá ser como mínimo, igual a la reducción de jornada acordada por el trabajador sustituido), **o del 75% si el contrato de relevo es a jornada completa y por tiempo indefinido**, siempre que se acrediten el resto de requisitos. Dichos porcentajes se entenderán referidos a la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable.
- Cotización mínima de 33 años.
- Al menos 6 años de antigüedad en la empresa inmediatamente anterior a la fecha de jubilación parcial.

EXCEDENCIAS

Artículo 62. Excedencia Voluntaria:

- **Preaviso:** 15 días hábiles
- **Requisitos:** antigüedad de 1 año en la empresa
- **Duración:** Mínimo 4 meses y máximo 5 años.
- **Derechos:** Durante el tiempo de excedencia quedaran en suspenso los derechos laborales. Dejando de percibir todas las remuneraciones y no siendo computable el tiempo de excedencia a ningún efecto.
- **Prorrogas y reingreso:** La solicitud de prórroga habrá de presentarse por escrito 30 días naturales de antelación a su vencimiento. La solicitud de reingreso habrá de realizarse por escrito con una antelación mínima de 1 mes a la finalización del periodo de excedencia.

Artículo 63

a) Excedencia forzosa:

- **Requisitos:** Se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. Igualmente, para los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo.
- **Derechos:** A la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia. Así como a su incorporación inmediata al puesto de trabajo que tenían en el momento de inicio de la excedencia forzosa.
- **Reingreso:** Deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese del cargo.

b) Excedencia por cuidado de hijos o familiares:

- **Preaviso:** 15 días hábiles
- **Requisitos:** (1) Hijo/a menor de 3 años o (2) familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no puede valerse por sí mismo.
- **Duración:** (1) Hasta cumplir 3 años el hijo/a. (2) Máximo 2 años.
- **Derechos:** El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedara referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional.
- **La reincorporación** de los excedentes regulados en este artículo a sus puestos de trabajo deberá producirse en el plazo de 30 días, como máximo, desde el momento que desaparezca las causas que motivaron la excedencia. De no producirse el reingreso en los plazos establecidos, por causas imputables al trabajador, el excedente causara baja definitiva en la Empresa.

ACUDAS BCN - PROSEGUR CONDENADA POR DESPIDO IMPROCEDENTE. DEBERÁ INDEMNIZAR CON 5.792,11€ A NUESTRO AFILIADO, MÁS 450€ EN CONCEPTO DE COSTAS

Os ponemos en situación. Rondas dinámicas en un edificio donde se tienen que revisar todos los departamentos. Uno de los departamentos es alquilado, pero nadie informa al Vigilante de Seguridad que no acceda. Al ser total desconocedor de ese hecho, realiza la ronda de manera habitual, encontrándose en el interior del departamento en cuestión a la inquilina. Ésta se queja al cliente y el cliente rescinde el contrato con Prosegur.



Ello conllevó que Prosegur despidiera a nuestro afiliado alegando que no siguió las indicaciones de la operativa y las del propio responsable que, no eran otras que las de no acceder al departamento alquilado.

El **TSJC** deja en evidencia la versión de Prosegur y la declaración del responsable del servicio que fue el testigo que aportó la empresa.

En primer lugar, no existía operativa alguna firmada por nuestro afiliado y, además, cuestiona que la operativa no fuera modificada a posteriori de lo ocurrido. La versión del responsable tampoco se sostenía por ningún lado, no pudiendo demostrarse que éste comunicara la nueva instrucción y así os lo mostramos tal y como consta en Sentencia.

QUINTO.- De esa prohibición de entrada en los pisos, dijo el superior del actor en el juicio habérsela dicho a su subordinado por teléfono previamente antes que en esa instrucción escrita, sobre lo que también hay contradicción de versiones de las partes, sin posibilidad de saberse la verdad, aunque siendo más verosímil la versión del actor. Es difícil que al actor se le hubiere olvidado una instrucción verbal sobre los pisos, así como que no comprobara si efectivamente quedó escrita.



Queda claro que al final quién paga el pato de la incompetencia y errores de los de arriba, es el trabajador de a pie, pero **FORT** siempre va a estar para luchar por los derechos de los trabajadores. ¿Asumirá alguien la responsabilidad?

INCAPACIDAD TEMPORAL 2024

¿Qué es la Incapacidad Temporal (IT)? Es un subsidio diario que cubre la pérdida de rentas mientras el trabajador está imposibilitado para trabajar y recibe asistencia sanitaria de la Seguridad Social.

¿Qué cobro cuando estoy enfermo? Nos tenemos que remitir al Convenio Colectivo, artículo 51 apartado b). Incapacidad temporal en caso de enfermedad o accidente no laboral.

En este caso tenemos una mejora respecto a lo que pagaría la seguridad social, donde las empresas complementan los porcentajes de la base de cotización por contingencias comunes.

Que paga la S.S.	Como queda
Del día 1 a 3 nada	Del día 1 al 3 , por solo una vez al año el 50% base de cotización. (Paga la empresa)
Del día 4 al 20, el 60% Base de Cotización	Del día 4 al 20, hasta 80% , por un máximo de dos veces al año, hasta el 80% de la base de cotización. (complemento un 20 %)
Del día 21 en adelante el 75% de la base de cotización	Del día 21 al 40, hasta el 100% de la base de cotización (complemento un 25%).
	Del 41 al 60, hasta el 90% de la base de cotización (complemento 15%)
	Del 61 al 90, hasta el 80% de la base de cotización. (complemento 5%)
	Del 91 al 100, hasta el 80% de la base de cotización, siempre que no haya sufrido otro proceso de incapacidad temporal en los doce meses anteriores al inicio del proceso. En caso contrario, se procederá como esté legislado. (complemento 5%)
	Del 101 en adelante , si procede, como esté legislado.

Para este cálculo tomaremos la base de cotización por contingencias comunes de la nómina anterior a producirse la baja y la aplicaremos los tramos de la tabla, donde aparecerá por un lado lo que percibimos por lo que nos corresponde por la S.S. y por otro lado lo que complementa la empresa en función de los días de baja.

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 cuarenta días máximo, aunque parte de dichos días esté hospitalizado y otra parte no, y en período de recuperación ó postoperatorio, pero siempre que siga de baja.

COMPLEMENTOS ARTÍCULO 40.2 ¿COMO LO CALCULO CUANTO ME PAGAN CUANDO ESTOY DE VACACIONES?

Desde el 1 de julio de 2015, cada vez que nos vamos de vacaciones, la empresa nos abona una cantidad en nuestra nómina. La obligatoriedad de retribuir los complementos viene dada por una sentencia de la Audiencia Nacional de fecha 30 de abril.

Para el cálculo de la retribución del complemento de vacaciones se tiene en cuenta los conceptos que aparecen en **el artículo 40 apartado dos** del convenio colectivo. Se excluye el de peligrosidad que ya se paga en 15 pagas (peligrosidad garantizada o consolidada anteriores a enero del 94, mirar disposición transitoria primera Convenio colectivo): **Plus de escolta, plus responsable, plus nocturno, plus radioscopia, plus fines de semana.**

Para realizar este cálculo se coge todo lo abonado por los conceptos indicados del artículo 40 que aparecerán en las 12 nominas anteriores a las vacaciones (OJO no se incluye lo abonado en horas extras). Se suma todo y el resultante se divide por 12 (que son los meses), con esto se obtiene la media de lo que se percibe al mes por estos conceptos. Se divide por 31 que son los días de vacaciones y con esto conseguimos lo que se tiene que abonar por día de vacaciones. Una vez que tengamos lo que se abona por día se multiplica por los días que hemos cogido de vacaciones y obtenemos lo que deberíamos percibir cada vez que nos vamos de vacaciones por este concepto.

VACACIONES. Artículo 57.

¿Algunas cosas qué debemos saber?

- **Duración de 31 días naturales.**
- El período o períodos de su disfrute se fijará de común acuerdo entre el empresario y el trabajador, de conformidad con lo establecido en su caso en los convenios colectivos sobre planificación anual de las vacaciones.
- El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.
- **El período anual de vacaciones no es sustituible por compensación económica**
- En caso de Incapacidad Temporal que imposibilite su disfrute durante el año natural que le corresponde, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del año en que se hayan originado.
- Un trabajador cuya incapacidad laboral temporal **haya sobrevenido durante sus vacaciones** anuales retribuidas tiene derecho a disfrutar posteriormente de un periodo de vacaciones de duración equivalente al de su enfermedad.
- **No se pueden comenzar las vacaciones siendo saliente del turno de noche.**
- **Artículo 52, punto 7.** Computo de la jornada en situación de vacaciones será el resultado de dividir el computo mensual entre el número de días de vacaciones previstos en el artículo 57 del convenio. $162 / 31 = 5,226$ horas (trabajador a tiempo completo)

HORAS EXTRAORDINARIAS

Artículo 53.

Para la determinación del valor de la hora extraordinaria, según el nivel funcional del trabajador, se tomará como mínimo el valor de la hora ordinaria, obtenido de dividir el importe del salario ordinario en cómputo anual, integrado por los conceptos establecidos en el convenio de salario base, conceptos salariales de pagas extraordinarias y, en su caso, los pluses que correspondan de peligrosidad mínimo, de peligrosidad garantizada, de actividad, de Escolta, residencia Ceuta y Melilla y antigüedad, por el número total de horas de trabajo anuales que componen la jornada ordinaria pactada. En todo caso quedan excluidas las retribuciones extrasalariales establecidas en el Convenio Colectivo, como el Plus de Distancia y Transporte y Plus de mantenimiento de Vestuario y otras indemnizaciones y suplidos.

VALOR DE LA HORA EXTRA PARA EL 2024

V.S. SIN ARMA	Salario Base	Antigüedad	Plus peligrosidad	TOTAL Hora extra
Sin antigüedad	1.094,62 €		22,70 €	9,41 €
1 quinquenio	1.094,62 €	43,22 €	22,70 €	9,77 €
2 quinquenios	1.094,62 €	86,44 €	22,70 €	10,13 €
3 quinquenios	1.094,62 €	129,66 €	22,70 €	10,50 €
4 quinquenios	1.094,62 €	172,88 €	22,70 €	10,86 €
5 quinquenios	1.094,62 €	216,10 €	22,70 €	11,22 €

V.S. CON ARMA	Salario Base	Antigüedad	Plus peligrosidad	TOTAL Hora extra
Sin antigüedad	1.094,62 €		169,57 €	10,64 €
1 quinquenio	1.094,62 €	43,22 €	169,57 €	11,01 €
2 quinquenios	1.094,62 €	86,44 €	169,57 €	11,37 €
3 quinquenios	1.094,62 €	129,66 €	169,57 €	11,73 €
4 quinquenios	1.094,62 €	172,88 €	169,57 €	12,10 €
5 quinquenios	1.094,62 €	216,10 €	169,57 €	12,46 €

Categoría	Vigilante de Seguridad	Año	2023	Subida	6%
		Año	2024	Subida	4%
		Año	2025	Subida	3%
		Año	2026	Subida	3%

CONCEPTOS SALARIALES					
	2022	2023	2024	2025	2026
Salario Base	992,94 €	1.052,52 €	1.094,62 €	1.127,46 €	1.161,28 €
Peligrosidad	20,59 €	21,83 €	22,70 €	23,38 €	24,08 €
Transporte	117,83 €	124,90 €	129,90 €	133,80 €	137,81 €
Vestuario	96,01 €	101,77 €	105,84 €	109,02 €	112,29 €
TOTAL SALARIOS	1.227,37 €	1.301,02 €	1.353,06 €	1.393,66 €	1.435,46 €

QUINQUENIO	39,21 €	41,56 €	43,22 €	44,52 €	45,86 €
------------	---------	---------	---------	---------	---------

CONCEPTOS VARIABLES					
	2022	2023	2024	2025	2026
Nocturnidad	1,07 €	1,13 €	1,18 €	1,22 €	1,26 €
Festivos	0,87 €	0,92 €	0,96 €	0,99 €	1,02 €
Radioscopia Basica	0,17 €	0,18 €	0,19 €	0,20 €	0,21 €
Radioscopia Aeroport.	1,25 €	1,33 €	1,38 €	1,42 €	1,46 €
Aeropuerto	0,71 €	0,75 €	0,80 €	0,82 €	0,84 €
Rotacion	0,63 €	0,67 €	0,70 €	0,72 €	0,74 €

Valor Hr. Extra	Para Calcular el valor de la hora extra hay que sumar el Salario Base, la antigüedad y la peligrosidad multiplicarlo por 15 (pagas) y el resultado dividirlo entre 1782 (jornada anual)
Pagas Extras	Se componen de Salario Base, Antigüedad y Peligrosidad

Plus nocturnidad: (Artículo 43. Apartado G). Se fija un plus de trabajo nocturno por hora trabajada. Se entenderá por trabajo nocturno el comprendido entre las **22:00 horas y las 06:00 horas** del día siguiente. Si las horas trabajadas en jornada nocturno fueran cuatro o más, se abonará el plus correspondiente a la jornada trabajada, con máximo de ocho horas.

Plus fin de semana y festivos: (Artículo 43. Apartado H) A efectos de cómputo será a partir de las **00:00 horas del sábado a las 24:00 del domingo** y en festivos desde las 00:00 horas a 24:00 horas de dichos días trabajados. A los efectos de los días festivos, se tendrá en cuenta los nacionales, autonómicos y locales señalados para cada año, correspondientes al lugar de trabajo donde el vigilante de seguridad de vigilancia preste servicio, independientemente del centro de trabajo donde esté dado de alta.



¿¿NOS CONOCES??

Actualmente tenemos representación en las siguientes empresas del grupo Prosegur Catalunya;

- PROSEGUR SISE BCN: 3 MIEMBROS DE COMITÉ

ASPECTOS A DESTACAR REFERENTES A ...

1.- DESCANSO ENTRE JORNADAS

- Entre la jornada terminada y el inicio de la siguiente, deberá mediar un mínimo de **TRECE HORAS**, salvo en los casos siguientes: a) por especial urgencia o perentoria necesidad y b) en el trabajo a turnos que sería de **DOCE HORAS**.

2.- JORNADA DE TRABAJO PARA TRABAJADORES NOCTURNOS

- La jornada de trabajo de los trabajadores nocturnos no podrá exceder de **OCHO HORAS DIARIAS DE PROMEDIO**, en un periodo de referencia de quince días. Dichos trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias.

CONTACTO: PROSEGUR SISE: EDUARD SERRA (ACUDA) – 722.803.051
MIGUEL VILASUSO (ACUDA) – 722.163.656
RAÚL ROMERO (INDITEX) – 722.179.663



[facebook/Sindicato.Fort](https://facebook.com/Sindicato.Fort) [twitter.com/Fort Prosegur](https://twitter.com/Fort_Prosegur)