

**SECCIÓN SINDICAL DE PROU EN  
GRUPO CONTROL CATALUÑA**

**UBI  
CONCORDIA**

**IBI  
VICTORIA**

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



Ed. 2022

**SECCIÓN SINDICAL DE PROU EN  
GRUPO CONTROL CATALUÑA**

[prougrupocontrol.cat@gmail.com](mailto:prougrupocontrol.cat@gmail.com)

<https://grupocontrolproucat.wordpress.com/>

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:

<https://www.boe.es/boe/dias/2022/01/12/>



REGLAMENTO DE SEGURIDAD PRIVADA:

<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>



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 PROU en Grupo Control Cataluña. 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.

## **DESPIDO POR ABSENTISMO**

El despido de un trabajador por bajas reiteradas es una situación contemplada por la legislación de lo social desde la entrada en vigor de la Ley 3/2012 (La Reforma Laboral), de 6 de julio, que modifica el artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores.

En dicho artículo se recogen las circunstancias que pueden motivar un despido por esta causa:

***Faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas pero intermitentes, que alcancen el 20% de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos, siempre que el total de faltas de asistencia en los doce meses anteriores alcance el 5% de las jornadas hábiles, o el 25% en cuatro meses discontinuos dentro de un periodo de doce meses.***

Como ejemplo: Un trabajador a jornada completa tendría que faltar **8 días en dos meses consecutivos** y haber causado baja el tiempo equivalente a acumular un día al mes en el año anterior (tomando como referencia una jornada de 40 horas semanales). En este caso podría ser despedido, **aunque fueran ausencias justificas** (bajas por enfermedad).

Se excluyen: las debidas a huelga legal, representación legal de los trabajadores, accidente de trabajo, embarazo y maternidad, tratamientos de enfermedades graves o baja acordada por los servicios sanitarios oficiales y las que tengan una duración de más de veinte días consecutivos. Tampoco se computarán las ausencias que obedezcan a un tratamiento médico de cáncer o enfermedad grave.

La empresa, tras la entrada en vigor de esta ley, la ha puesto en práctica y ya son números los despidos por esta razón.

Ahora tenemos una buena noticia:

## EL DESPIDO POR ABSENTISMO PODRIA SER DECLARADO INCONSTITUCIONAL.

El juzgado de lo social número 26 de Barcelona plantea una cuestión de inconstitucionalidad, en relación al art. 52 d) del Estatuto de los trabajadores por posible vulneración de los art. 15, 35.1 y 43.1 de la CE., a el TRIBUNAL CONSTITUCIONAL, que ha acordado admitir a trámite.

Para entendernos el juzgado le pregunta al T.C. si un despido de este tipo no violaría la Constitución, porque su única causa sería la enfermedad del trabajador y por lo tanto será una discriminación por su estado de salud.

**Si dijera el T.C. que esa causa de despidos fuera inconstitucional la consecuencia sería que dichos despidos dejarían de ser procedentes y pasarían a ser despidos nulos por violación de derechos fundamentales y por tanto con readmisión inmediata.**

## **LICENCIAS. ARTÍCULO 56**

a) **Matrimonio del trabajador, diecisiete días.** El trabajador 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 dos días**, que podrán ampliarse hasta cuatro máximos cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, en los casos de alumbramiento de esposa o adopción, o de enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario o fallecimiento de cónyuge, hijos de ambos uno u otro cónyuge, padre, madre, nietos, abuelos o hermanos de uno u otro cónyuge. En caso de enfermedad o intervención grave, este permiso podrá tomarse dentro de los 7 días desde el hecho causante.
- c) Durante un mínimo de **dos días para traslado de domicilio**.
- d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal de acuerdo con la legislación que al efecto hubiere, 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 padres, hijos, hermanos y nietos de uno u otro cónyuge, y previa justificación, tendrán derecho a **un día de licencias para asistir a la boda, ampliándose a tres por desplazamiento**.
- g) Por bautizo de un hijo o nieto, **un día de permiso**.
- h) Por primera Comunión de un hijo o nieto, **un día de permiso**.
- i) Por cita al médico especialista del INSALUD u organismo oficina de salud equivalente de las Comunidades Autónomas, **tres horas de permiso como máximo**.
- j) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, que deben realizarse dentro de la jornada de trabajo.

Los derechos que correspondan a los permisos cuyo estado civil es el matrimonio legal se extenderán a las parejas que convivan en común salvo lo previsto en el apartado a), justificando esa convivencia mediante certificación del registro de parejas o uniones de hecho.

#### **Cómo se abona el permiso retribuido: Artículo 52. Jornada de Trabajo** Punto 7 apartado a)

El computo de la jornada correspondiente a los días de disfrute de licencias retribuidas que coincidan con días de trabajo programado será, con carácter general, el resultado de dividir la jornada ordinaria de trabajo anual pactada con el trabajador, con el límite de 1.782 horas/año, entre el resultado de restar a los días naturales del año, los días regulados en los art. 55 y 57 del convenio, **sin que dicho computo pueda, en ningún caso, originar déficit de jornada**. En el supuesto de que la jornada programada para ese día fuera inferior al resultado de dicha operación, se computara la jornada programada. Explicación para trabajador con jornada superior a 8 horas

$\frac{1782}{365-96-31} = 7,487$  Horas. **Cuando dentro del periodo de disfrute de permiso este coincida con algún**

**día sin trabajo programado, el cómputo de la jornada de esos días será cero.**

## **RENOVACIÓN TARJETA DE IDENTIDAD PROFESIONAL (T.I.P.)**

El periodo de vigencia del TIP es de 10 años a partir de su fecha de expedición. Para su renovación hay que dirigirse a la Unidad Central de Seguridad Privada en la Calle Balmes 192 Barcelona.

La documentación necesaria que necesitaremos es: Fotografías en color, reciente, en formato DNI. Ir en posesión de nuestro DNI o pasaporte. Informe de aptitud psicofísica necesario para prestar servicios de Seguridad Privada. Declaración jurada Solicitud de expedición del TIP.

Tanto la declaración jurada como la solicitud de expedición del TIP se pueden descargar en la página:

[https://sede.policia.gob.es/portalCiudadano/s\\_privada/994894.pdf](https://sede.policia.gob.es/portalCiudadano/s_privada/994894.pdf)

Para más información, así como para ver la manera de tramitar la renovación por correo ordinario, se puede consultar en la siguiente página:

[https://sede.policia.gob.es/portalCiudadano/s\\_privada/sp\\_110070.html](https://sede.policia.gob.es/portalCiudadano/s_privada/sp_110070.html)



## **RENOVACIÓN LICENCIA DE ARMAS**

El personal operativo que este en posesión de la licencia de armas tipo "C" deberá verificar la fecha de expedición de la misma y tener en cuenta que caduca a los 5 años, antes de que caduque dicha licencia debe renovarla, para ello hay que presentar en la intervención de armas que corresponda al domicilio del titular dicha licencia la siguiente documentación:

- Instancia que le será facilitada por la intervención de armas de Barcelona o por el Dpto. de Seguridad de Grupo Control.
- Impreso toma de datos para Nueva Licencia, rellenar con letras mayúsculas y con rotulador negro.
- D.N.I y fotocopia del mismo.
- Licencia de armas a renovar y fotocopia de la misma.
- Certificado médico Psicotécnico para licencia de armas tipo C (se necesita foto).
- Tarjeta de identidad profesional y fotocopia de la misma.
- Certificado de empadronamiento si el domicilio actual no coincide con la del DNI.
- Certificado de la empresa.

La licencia caduca a los 5 años desde la fecha de expedición. Para los mayores de 55 años la renovación hay que hacerla cada 2 años.

## 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 siempre hay que firmarlo con el recibí NO conforme 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**

Según el [protocolo](#) de la empresa:

Una vez producido el accidente o incidente, éste será inmediatamente comunicado al responsable directo (Coordinador o jefe de equipo), en el momento del suceso vía telefónica y quedando registrado en el parte de incidencias del accidentado. En el caso de ser avisado el jefe de equipo, éste, deberá comunicarlo de manera escrita al Coordinador, dejando constancia del momento en que ha ocurrido el accidente y el momento en el que el trabajador lo ha comunicado.

Una vez la notificación llegue al Coordinador, éste se lo comunicará al Servicio de Prevención Mancomunado de Corporación Dimoba.

El Servicio de prevención es quien autorizará la asistencia en mutua a un trabajador, emitiendo para ello un volante de solicitud de asistencia (para emitir este volante es importante que el Coordinador facilite todos los datos que se detallan en el apartado 2.2 de este procedimiento).

La notificación siempre debe hacerse de inmediato y antes de irse del centro de trabajo por fin de la jornada laboral. No se deberá admitir cualquier accidente que se manifieste posterior al fin de su jornada laboral (excepto los "in itinere"), o del que no haya quedado constancia por escrito.

Se deberá notificar cualquier accidente /incidente que uno sufra independientemente de la gravedad del mismo; accidentes/incidentes que en principio se consideran sin importancia puede que a posteriori o al día siguiente necesiten de asistencia médica.

En el caso de accidentes "in itinere" se deberá intentar contactar con el responsable o jefe de equipo telefónicamente o justificar mediante la documentación de la asistencia médica.

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 complementaran 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 2022

**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 **20,59** 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 2022**, el cálculo se efectuaría de la siguiente manera:

$$20,59 \text{ euros peligrosidad garantizada} \times 15 \text{ pagas} = 308,85 \text{ €/año}$$

$$308,85 \text{ €} / 1782 \text{ jornada laboral año} = 0,1733 \text{ €}$$

En este caso nuestra hora extra se verá incrementada **0,1733 €**, por cada hora que hagamos como peligrosidad garantizada en horas extras.

**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 153,82 euros al mes o un precio por hora de 0,95 euros *durante el año 2.022*.

**Como se paga:**

**En el caso del año 2.022 tenemos que se cobran 153,82 € por 162 horas mensuales.** Como ya se percibe 20,59 € de peligrosidad garantizada, hay que calcular a que tiempo de nuestra jornada corresponde:

$$\text{Tiempo} = 20,59 \text{ €} \times 162 \text{ horas} / 153,82 \text{ €} = \underline{21,69 \text{ horas}}$$

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 20,59€ en quince pagas), quedaría por abonar:

$$162 \text{ horas} - 21,69 \text{ horas} = \underline{140,3166 \text{ horas como tiempo de peligrosidad variable}}$$

Nos queda calcular el precio de la peligrosidad variable:

153,82 € x 15 pagas = 2.307,30 € anuales, esta cantidad se prorratea en once mensualidades.

2.307,30 € / 11 meses = 209,7545 € mes, por lo que sale un precio de hora de:

209,7545 € / 162 horas jornada mes = **1,29478 €**

Por lo que, en la nómina de 2.022, aparecerá el **plus de peligrosidad** en dos conceptos:

**Plus Peligrosidad ..... 20,59€**

**Plus Peligrosidad (V)...140,32 (horas)...1,29478 €...181,6835 €**

Solo queda calcular el precio de la hora extra, que vendrá desglosado en dos: uno como **peligrosidad garantizada en horas extras 0,1733 €** 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 (1,29478 – 0,1733) 1,12148 €**, 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 **0,1733 €**
- **P.Peligrosidad en Horas Extra** = Horas extras con arma x **1,12148 €**

## **APLICACIÓN DE LA JUBILACION 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 relvo 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   |
| 2020                   | 61 y 10 meses  | 35 años o más   |
| 2021                   | 62 años  | 35 años y 3 meses o más   |
| 2022                   | 62 y 2 meses   | 35 años y 6 meses o más   |
| 2023                   | 62 y 4 meses   | 35 años y 9 meses o más   |
| 2024                   | 62 y 6 meses   | 36 años o más   |
| 2025                   | 62 y 8 meses   | 36 años y 3 meses o más   |
| 2026                   | 62 y 10 meses  | 36 años y 3 meses o más   |
| 2027 y siguientes      | 63 años  | 36 años y 6 meses   |

- 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.
- **Prórrogas 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.

## **VAMOS A SER PADRES. QUE DEBEMOS SABER**

### **Permiso paternidad y maternidad.**

La última ampliación, vigente desde el **1 de enero del 2021**, elevó su **duración a 16 semanas** para los nacimientos a partir de esa fecha.

Las seis primeras semanas del permiso deben disfrutarse de forma ininterrumpida tras el parto. Las semanas restantes pueden ser de disfrute interrumpido y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla 12 meses. Este permiso, retribuido al 100%, será intransferible, por lo que, si el padre o madre no lo disfruta, no lo podrá ceder al otro progenitor.

### **Baja por riesgo de embazo. Seguridad privada**

En el sector de seguridad privada para las vigilantes de seguridad, el puesto de trabajo está catalogado como de riesgo. La trabajadora puede solicitar esta baja desde el momento que tiene constancia que está embarazada. Para estos casos la trabajadora solicita un informe a su médico de cabecera en el que consta que está embarazada y la fecha probable del parto. Con este informe y un certificado de empresa sobre la actividad y las condiciones del puesto de trabajo, la trabajadora solicita a la mutua la emisión de la certificación medica sobre la existencia de riesgo durante el embarazo. Certificado el riesgo la empresa declara a la trabajadora en situación de suspensión de contrato por riesgo de embarazo. La trabajadora cobra el subsidio equivalente al 100% de la base reguladora.

## Permiso lactancia

El permiso se puede disfrutar hasta que el menor cumpla 9 meses. El permiso consiste en 1 hora de ausencia del trabajo que se podrá dividir en dos fracciones (dos medias horas) o bien puede optar por acumularlo en jornadas completas previo pacto con la empresa. Es un permiso que paga la empresa. Este permiso **lo pueden solicitar a sus empresas tanto el padre como la madre, o ambos.**

## INCAPACIDAD TEMPORAL

**¿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                                     | <b>Del día 1 al 3</b> , por solo una vez al año el <b>50%</b> base de cotización. (Paga la empresa) |
| Del día 4 al 20, el 60% Base de Cotización             | <b>Del día 4 al 20, hasta 80%</b> de la base de cotización. (Complemento un 20 %)                   |
| Del día 21 en adelante el 75% de la base de cotización | <b>Del día 21 al 40, hasta el 100%</b> de la base de cotización (complemento un 25%).               |
|  | <b>Del 41 al 60, hasta el 90%</b> de la base de cotización (complemento 15%)                        |
|  | <b>Del 61 al 90, hasta el 80% BC.</b> (complemento 5%)  |
|  | <b>Del 91 en adelante</b> , como está legislado. No se complementa nada. Abono <b>75% BC.</b>       |

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.

### **ENTREGA DE PARTES.**

**Plazos de comunicación del trabajador a la empresa:**

- **Partes de baja: 3 días**
- **Partes de confirmación: 3 días. • Partes de alta. 24 horas.**

- El plazo empieza a contar a partir de que el medico expide el parte.
- Hay que entregar el original de la copia destinada a la empresa.
- **Entregarlo fuera de plazo puede conllevar sanción por parte de la empresa.** La empresa ya ha sancionado por este motivo.
- En los casos de bajas muy cortas (hasta 4 días de duración), donde el medico da la baja y el alta en el mismo documento. El plazo para presentarlo acaba a las 24 horas siguientes a la fecha prevista para el alta.

## **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 2.022**



| V.S. SIN ARMA             | Salario Base | Antigüedad | Plus peligrosidad | TOTAL Hora Extra |
|---------------------------|--------------|------------|-------------------|------------------|
| Sin antigüedad            | 992,94       |            | 20,59             | 8,53             |
| 1 quinquenio              | 992,94       | 39,21      | 20,59             | 8,86             |
| 2 quinquenios             | 992,94       | 78,42      | 20,59             | 9,19             |
| 3 quinquenios             | 992,94       | 117,63     | 20,59             | 9,52             |
| 4 quinquenios             | 992,94       | 156,84     | 20,59             | 9,85             |
| 5 quinquenios             | 992,94       | 196,05     | 20,59             | 10,18            |
| 4 quinquenios + 1 trienio | 992,94       | 182,35     | 20,59             | 10,06            |
| 4 quinquenios + 2 trienio | 992,94       | 207,86     | 20,59             | 10,28            |

| V.S. CON ARMA              | Salario Base | Antigüedad | Plus peligrosidad | TOTAL Hora extra |
|----------------------------|--------------|------------|-------------------|------------------|
| Sin antigüedad             | 992,94       |            | 153,82            | 9,65             |
| 1 quinquenio               | 992,94       | 39,21      | 153,82            | 9,98             |
| 2 quinquenios              | 992,94       | 78,42      | 153,82            | 10,31            |
| 3 quinquenios              | 992,94       | 117,63     | 153,82            | 10,64            |
| 4 quinquenios              | 992,94       | 156,84     | 153,82            | 10,97            |
| 4 quinquenios + 1 trienio  | 992,94       | 182,35     | 153,82            | 11,19            |
| 4 quinquenios + 2 trienios | 992,94       | 207,86     | 153,82            | 11,40            |
| 4 quinquenios + 3 trienios | 992,94       | 233,37     | 153,82            | 11,62            |
| 4 quinquenios + 4 trienios | 992,94       | 258,88     | 153,82            | 11,83            |

## TABLAS SALARIALES AÑO 2022

| CATEGORIA     | Salario Base | Plus transporte | Plus vestuario | Plus Peligrosidad | TOTAL MES  |
|---------------|--------------|-----------------|----------------|-------------------|------------|
| V.S. con Arma | 992,94       | 117,83          | 96,01          | 153,82            | 1.360,60 € |
| V.S. sin Arma | 992,94       | 117,83          | 96,01          | 20,59             | 1.227,37 € |
| Escolta       | 992,94       | 117,83          | 98,90          | 151,47            | 1.361,14 € |

|                          |          |
|--------------------------|----------|
| <b>Plus escolta 2022</b> | 267,61 € |
|--------------------------|----------|

| <b>AÑO 2022</b>                                |                    |
|--|--------------------|
| <b>Trienios</b>                                | <b>25,51 €</b>     |
| <b>Quinquenios</b>                             | <b>39,21 €</b>     |
| <b>Plus festivo</b>                            | <b>0,87 €/hora</b> |
| <b>Plus Nocturnidad</b>                        | <b>1,07 €/hora</b> |
| <b>Ayudas a hijos y cónyuge discapacitados</b> | <b>128,32 €</b>    |
| <b>Plus Nochebuena y Nochevieja</b>            | <b>71,38 €</b>     |

| <b>PLUS RADIOSCOPIA 2022</b> |              |
|------------------------------|--------------|
| Aeroportuaria                | 1,25 €/ hora |
| Básica                       | 0,17 €/ hora |

**JORNADA DE TRABAJO: 1782 horas anuales de trabajo efectivo.**

**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.

## **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.

## 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.

## 3.- MUTUA

<https://grupocontrolproucat.wordpress.com/2022/01/12/mutua/>

### **IBERMUTUA**

Centro Asistencial, Administrativo  
Calle Gran Via de les Corts Catalanes Núm. 142  
08038 Barcelona

- Tfno: 933220156
- Fax: 934391464

Guía contra los abusos de las Mutuas de trabajo.

<https://grupocontrolproucat.files.wordpress.com/2022/01/guia-contra-abusos-mutuas-trabajo.pdf>

Cualquier duda estamos a tu disposición:

Sergi: 617 55 35 66

Toni: 610 71 42 51

[https://grupocontrolproucat.wordpress.com/  
prougrupocontrol.cat@gmail.com](https://grupocontrolproucat.wordpress.com/prougrupocontrol.cat@gmail.com)