



Manual Del Vigilante De seguridad



RESUELVE TUS DUDAS DE FORMA CLARA Y RÁPI DA

TEMAS

- Cómo se hace la nómina
Pago de las retribuciones
Anticipos
- Las pagas
Paga de Beneficios
Paga de julio
Paga de Navidad
- Vacaciones
- ¿Cuánto cobro cuando estoy de baja?
Enfermedad común o accidente **no laboral**
Accidente **laboral**
¿Me afecta a las pagas extra cuando estoy de baja?
- Cómo actuar ante una sanción laboral
Plazos de reclamación
- Las excedencias
Excedencia voluntaria
Excedencia especial
- Subrogaciones
Adjudicataria cesante
Nueva adjudicataria
Subrogaciones de los representantes de los trabajadores
- Licencias
- Cese en la empresa
Finalización del contrato
Cese voluntario del trabajador
Cálculo del finiquito
- Solicitudes a la empresa
Índice de plantillas de solicitudes

COMO SE HACE LA NÓMINA

Desde siempre, en el sector de Seguridad Privada, uno de los principales "caballos de la Apocalipsis" ha sido que, normalmente, el Vigilante de Seguridad, no sabe hacer la nómina.

Ha habido, y habrá, innumerables "trucos" para sacar una cantidad que, por lo menos, sea aproximada. ¿Quién no ha tenido, alguna vez, un compañero que sabía sacar lo que iba a cobrar, con algún sistema de su invención?

Con este sencillo método, que muestro aquí, si sabes sumar, restar, multiplicar y dividir ya sabes hacer la nómina.

1.- Lo primero que hay que hacer es calcular la base de cotización por "Contingencias Comunes".

Pero ¿Qué son las "Contingencias Comunes"? En el caso de que se caiga de baja por una enfermedad común o un accidente, "fuera del trabajo", de esta cantidad, se sacarán los porcentajes para calcular lo que vas a cobrar, mientras estés de baja.

➤ Calcula la Base de Cotización por Contingencias Comunes

SUMA => Salario Base + Plus peligrosidad + Plus nocturnidad + Plus festivo + Antigüedad + Responsable de equipo + Plus nochebuena + Plus nochevieja = REMUNERACIÓN MENSUAL

SUMA => Salario Base + Plus peligrosidad + antigüedad = **A**

A x 3 : 12 = PRORRATA PAGAS EXTRA

SUMA => Remuneración mensual + Prorrata pagas extra = BASE DE COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL (1)

2.- Después, una vez obtenida la "Base de Cotización a la Seg. Social", tienes que calcular la base de cotización por "Contingencias Profesionales".

¿Qué son las "Contingencias Profesionales"? Son la base, mediante la que se calcularán los porcentajes que vas a cobrar, en caso de accidente laboral o enfermedad profesional.

➤ **Calcula la Base de Cotización por Contingencias Profesionales (A.T. y E.P.) y conceptos de recaudación conjunta (Desempleo, F.P. y Fondo de Garantía Salarial - FO.GA.SA.)**

SUMA => Base de cotización a la Seg. Soc. + Horas Extras = (2)

3.- Ahora, tenemos que calcular lo que vas a cotizar por tus horas extras, en el caso de que las hayas realizado. Como podrás comprobar, las horas extras acarrean mucho dinero al Estado en forma de cotización o impuestos. Esta es la principal razón por la que muchas empresas, en connivencia con algunos empleados, las han pagado durante muchos años, "en negro".

➤ **Calcula la Base de Cotización Adicional por Horas Extra**

SUMA => Horas extras = (3)

4.- Ahora queda lo más fácil, sacar el porcentaje de IRPF que nos descuentan de la nómina. El de cada uno es distinto porque va sujeto a unos baremos entre los que se incluyen el número de hijos y la remuneración anual.

➤ **Calcula la Base sujeta a retención del I.R.P.F.**

SUMA => Salario Base + Plus peligrosidad + Plus Transporte + Plus Vestuario + Plus nocturnidad + Plus festivo + Horas extras + Antigüedad + Responsable de equipo + Plus nochebuena + Plus nochevieja = (4)

5.- Como te habrás fijado, a cada respuesta la hemos asignado un número. Pues bien, ahora tenemos que sacar el porcentaje que te indico de cada respuesta numerada, para calcular las deducciones.

➤ **Calcula las Deducciones**

- Para calcular la deducción por Contingencias Comunes = 4,7% de **(1)**
- Para calcular la deducción por Desempleo = 1,6% de **(2)**
- Para calcular la deducción por FP. = 0,1% de **(2)**
- Para calcular la deducción por Horas Extras = 4,7% de **(3)**
- Para calcular el I.R.P.F. = xx% de **(4)** (Cada uno tiene un porcentaje diferente)

6.- Por último, tenemos que sumar todos los conceptos por los que nos tienen que pagar. También sumaremos los conceptos que nos "restan", ya sean cotizaciones o deducciones.

Entonces, realizamos la resta (sumas - restas), y el resultado es la cantidad neta que te van a pagar.

➤ **Por último**

SUMA => Todos los conceptos que tienen que ir en tu nómina y réstale la suma de las deducciones. El resultado es lo que vas a cobrar en nómina.

• PAGO DE LAS RETRIBUCIONES

El pago del salario es por meses vencidos. Es decir, la nómina de enero la cobraremos dentro de los 3 primeros días hábiles del mes de febrero y, en todo caso, dentro de los 5 primeros días naturales de febrero.

De todas formas, los complementos variables se abonan en la nómina del mes siguiente al devengado. Es decir, si hemos trabajado en enero de noche, algún día, entonces tendremos que cobrar horas nocturnas. Esa nocturnidad la cobraremos en la nómina del mes de febrero, es decir, durante los primeros días de marzo. Todo esto, según lo estipula el Convenio, porque algunas empresas, pagan los complementos variables en la nómina del mes devengado.

Hay que tener en cuenta que, algunas empresas, prorratean el Plus de peligrosidad (se lo permite el Convenio). Es decir, la cantidad que nos tienen que pagar en 15 meses, nos la pagan en 12 (recuerda que este plus también se cobra en las pagas extras).

Por lo tanto, suman el Plus de peligrosidad que tenemos que cobrar durante el año (15 meses) y lo dividen entre 12.

- ANTICIPOS

Podemos solicitar a la empresa anticipos a cuenta, por el trabajo ya realizado. No puede exceder del 90% del sueldo mensual, incluida antigüedad. La empresa tiene que atender la solicitud y pagarla en un plazo de 4 días como máximo.

LAS PAGAS

Según el Convenio Colectivo Estatal de las empresas de Seguridad, el Vigilante de Seguridad tiene derecho a recibir tres pagas a parte de las remuneraciones mensuales que percibe. Se llaman "Complementos de vencimiento superior al mes" y se perciben en los meses de marzo, julio y diciembre. La cantidad a cobrar dependerá del devengo.

El devengo es el periodo, en el que hemos trabajado, que sirve para calcular la cantidad. Mientras sea más largo, mayor será la cantidad a cobrar, con el límite de un año.

- PAGA DE BENEFICIOS

Pago: La cobraremos entre el 13 y el 15 de marzo.

Devengo: Son los días trabajados entre el 1 de enero y el 31 de diciembre del año anterior a su percibo. Por este motivo, las cantidades que nos tienen que abonar son las que corresponden al año anterior.

En el caso de que nos finiquiten por fin de contrato, por ejemplo, nos tienen que abonar, en el finiquito, la parte proporcional que nos corresponda siempre.

Hay que tener en cuenta que nos pueden prorratear la paga. Es decir, nos la dividen entre doce (número de meses) pagándonosla así en todas las nóminas, de enero a diciembre, previo acuerdo entre empresa y trabajador. Si esto fuera así, no figuraría en el finiquito.

Conceptos: Los conceptos que tienen que figurar son Salario Base, Plus de Transporte, Plus de Vestuario, Plus de Peligrosidad y la Antigüedad (Trienios y Quinquenios).

- PAGA DE JULIO

Pago: Se cobra entre el 13 y el 15 de julio.

Devengo: Son los días trabajados entre el 1 de julio del año anterior y el 30 de junio del año del percibo.

Algunas empresas, a la hora de pagar esta paga, consideran que las cantidades a satisfacer salen de las tablas salariales del año del percibo y del año anterior (mitad y mitad), sin embargo esto no es así. Siempre son del año del percibo.

En el caso de que nos finiquiten por fin de contrato, por ejemplo, nos tienen que abonar, en el finiquito, la parte proporcional que nos corresponda siempre.

Hay que tener en cuenta que nos pueden prorratear la paga. Es decir, nos la dividen entre doce (número de meses) pagándonosla así en todas las nóminas, de enero a diciembre, previo acuerdo entre empresa y trabajador. Si esto fuera así no figuraría en el finiquito.

Conceptos: Los conceptos que tienen que figurar son Salario Base, Plus de Transporte, Plus de Vestuario, Plus de Peligrosidad y la Antigüedad (Trienios y Quinquenios).

- PAGA DE NAVIDAD

Pago: La cobraremos entre el 13 y el 15 de diciembre.

Devengo: Son los días trabajados entre el 1 de enero y el 31 de diciembre del año del percibo.

Si ocurre que se ha estado trabajando, en la misma empresa, desde el 1 de julio del año anterior, las pagas de Navidad y de julio son iguales.

En el caso de que nos finiquiten por fin de contrato, por ejemplo, nos tienen que abonar, en el finiquito, la parte proporcional que nos corresponda siempre.

Hay que tener en cuenta que nos pueden prorratear la paga. Es decir, nos la dividen entre doce (número de meses) pagándonosla así en todas las nóminas, de enero a diciembre, previo acuerdo entre empresa y trabajador. Si esto fuera así no figuraría en el finiquito.

Conceptos: Los conceptos que tienen que figurar son Salario Base, Plus de Transporte, Plus de Vestuario, Plus de Peligrosidad y la Antigüedad (Trienios y Quinquenios).

VACACIONES

Si llevamos un año en la empresa tenemos 31 días de vacaciones y, si llevamos menos tiempo, la parte proporcional.

La nómina de vacaciones deberá tener, como mínimo, los siguientes **Conceptos**: Salario Base, Plus de Transporte, Plus de Vestuario, Plus de Peligrosidad y la Antigüedad (Trienios y Quinquenios).

Se suele aceptar, comúnmente, que la empresa puede decidir las fechas de la mitad de nuestras vacaciones y nosotros la otra mitad. En realidad, esto no es así. Probablemente antes se hacía así, pero legalmente es el trabajador el que elige sus vacaciones y, luego, la empresa las acepta, o propone otras, hasta llegar a un consenso entre las dos partes.

La clave está en informarse de cuál es el "periodo vacacional" en la empresa que trabajamos. Según el artículo 45.3 del Convenio, se debe fijar el cuadro de vacaciones "...con antelación de dos meses al inicio del periodo anual de vacaciones."

Cuando preguntemos a la empresa por el "periodo vacacional", nos responderán, normalmente, "desde el 1 de enero al 31 de diciembre". Esto, lo dicen para que elijamos fechas que a ellos les interese. Sin embargo, caen en la trampa porque, al indicar esas fechas, ellos mismos se obligan a anunciar las vacaciones de los trabajadores, antes del 1 de noviembre.

Hay que tener en cuenta que, si estamos de baja, nuestras vacaciones se aplazan y únicamente se podrán cobrar cuando acabemos nuestra relación laboral, sin haberlas disfrutado.

Ahora, voy a poner dos ejemplos prácticos de cómo calcular las vacaciones que nos corresponden, así como lo que tendríamos que cobrar en el caso de no disfrutarlas.

Ejemplo 1: Entro a trabajar el 27 de agosto. ¿Cuántos días de vacaciones me corresponden?

Primero, tenemos que calcular los días que vamos a trabajar este año:

Serían los 5 días de agosto (27-28-29-30 y 31), más los cuatro meses que quedan para terminar el año (septiembre, octubre, noviembre y diciembre).

Después hacemos los cálculos:

Dividimos 31 (días de vacaciones) entre 12 (meses) $\rightarrow 31 : 12 = 2,58$

2,58 son los días que nos corresponden por un mes de trabajo.

Dividimos 2,58 entre 30 (días del mes) $\rightarrow 2,58 : 30 = 0,086$

0,086 es lo que nos corresponde por un día de trabajo.

Ahora multiplicamos "meses por meses" y "días por días":

4 (meses) x 2,58 = 10,32

$$5 \text{ (días)} \times 0,086 = \underline{0,43}$$

Entonces, sumamos los resultados:

$$10,32 + 0,43 = \underline{10,75}$$

10,75 son los días que nos corresponden de vacaciones. Al tener decimales, podremos llegar a un acuerdo con la empresa, para que nos dé 11 días.

Ejemplo 2: Acaba nuestro contrato el 5 de mayo y no hemos disfrutado de las vacaciones. ¿Cuánto nos tendrían que abonar?

Primero, tenemos que calcular los días que hemos trabajado este año:

Serían los 5 días de mayo (1-2-3-4 y 5), más los cuatro meses que hemos trabajado (enero, febrero, marzo y abril).

Cómo hemos calculado antes, por 4 meses y 5 días nos corresponden 10,75 días de vacaciones.

Para calcular el dinero que nos tienen que pagar en el finiquito, sumamos los conceptos que van en la nómina de vacaciones (Salario Base, Plus de Transporte, Plus de Vestuario, Plus de Peligrosidad y la Antigüedad).

El resultado de la suma lo dividimos entre 31 (días de vacaciones, según Convenio) y lo multiplicamos por 10,75 (días de vacaciones que nos corresponden).

A la cantidad resultante, le restaremos el porcentaje de IRPF que nos quiten. El resultado de la resta es lo que tenemos que cobrar.

¿CUÁNTO COBRO CUANDO ESTOY DE BAJA?

Lo que cobres estará en función de la base reguladora y del origen de la incapacidad. La base reguladora es la cantidad a tener en cuenta, para el pago del subsidio que corresponde, por dicha incapacidad.

- ENFERMEDAD COMÚN O ACCIDENTE NO LABORAL

Base de cotización del mes anterior (base contingencias generales que aparece en el recibo de la nómina).

$$\text{Base reguladora} = \frac{\text{Base cotización mes anterior}}{30 \text{ días}}$$

Se cobra dependiendo del número de días que se esté de baja:

Entre el primer día de baja y el tercero, por una sola vez al año, el 50% de la base de cotización.

Entre el 4º y el 20º, el 80% de la base de cotización.

Entre el 21º y el 40º, el 100% de la base de cotización.

Entre el 41º y el 60º, el 90% de la base de cotización.

Entre el 61º y el 90º el 80% de la base de cotización.

Del 91º en adelante, si procede, como está legislado.

En caso de hospitalización, se percibirá el 100% de la base de cotización, hasta un máximo de 40 días, siempre que se permanezca de baja, aunque parte de esos días estés hospitalizado y parte no. También en periodo de recuperación o postoperatorio se cobra el 100%, pero siempre que sigas de baja.

- ACCIDENTE LABORAL

$$\text{Base reguladora} = \frac{\text{Base cotización mes anterior}}{30 \text{ días}} + \frac{\text{H.E. 12 últimos meses}}{365 \text{ días}}$$

En caso de accidente laboral se cobra siempre el 100% del salario, más el promedio de los últimos 12 meses de horas extras, más la parte correspondiente al Plus de Peligrosidad.

¿ME AFECTA A LAS PAGAS EXTRA CUANDO ESTOY DE BAJA?

Sí, te afecta. Esto es debido a que la base de cotización es el resultado de la suma de tu salario más el prorrateo de las pagas. Esto quiere decir que, el salario que percibes en las pagas extra, se cotiza en las nóminas de los 12 meses (Si te fijas, en las nóminas de las pagas, no te descuentan las cotizaciones porque ya lo han hecho en el resto de las nóminas).

Por lo tanto, cuando percibes las siguientes pagas extras que han sido incluidas en tu base de cotización, están descontados los días que estuviste de baja.

Y no te olvides que, para tener derecho al cobro de una baja por enfermedad o accidente no laboral, se debe haber cotizado 180 días anteriores a la baja. En caso de accidente laboral este requisito no es exigible.

CÓMO ACTUAR ANTE UNA SANCIÓN LABORAL

Cuando la empresa nos informa, por escrito, de una sanción y nos pide la firma del recibí de la entrega, la podemos firmar añadiendo "Recibí, no conforme", independientemente de que se ajuste o no a los hechos reales.

Es importante poner la fecha del día de la entrega de la sanción y comprobar que la copia que nos entregan es idéntica y contiene el mismo texto que la que se queda la empresa con nuestra firma.

Negarse a firmarla no sirve de mucho, porque la empresa nos la entregaría en presencia de dos trabajadores afines, y la sanción quedaría entregada a todos los efectos.

Una vez la sanción, por escrito, esté en nuestro poder, nos pondremos en contacto, lo antes posible, con nuestros representantes, en el Comité de Empresa, o con los servicios jurídicos del sindicato.

Hay que tener en cuenta que 2 faltas graves, en 6 meses, supone ser despedido sin ninguna indemnización y sin derecho a paro.

- PLAZOS DE RECLAMACIÓN

1. Salarios o cantidades pendientes de cobro:

Tenemos 1 año de plazo para reclamar.

2. Sanciones, despidos, ceses, fin de contrato, vacaciones o la modificación de las condiciones de trabajo como: Jornada de trabajo, horario, sistema de remuneración, régimen de trabajo a turnos, sistema de trabajo y rendimiento, etc.:

Hay un plazo de 20 días, donde no se computan los días festivos.

LAS EXCEDENCIAS

Hay dos clases de excedencia, voluntaria y especial.

- EXCEDENCIA VOLUNTARIA

Para tener derecho a esta excedencia es indispensable tener una antigüedad en la empresa de, al menos, 1 año.

Se podrá conceder, al trabajador, por un mínimo de 6 meses y un máximo de 5 años.

Si la solicitud es inferior a 5 años y queremos prorrogarla, tendremos que presentar un escrito solicitándola, 15 días antes de su vencimiento.

Se concede atendiendo a los motivos particulares del trabajador que la solicita. Entonces, al solicitarla, pondremos "por motivos particulares". Eso sí, tenemos que solicitarla con, por lo menos, 15 días naturales de antelación al comienzo de la misma.

Durante el tiempo de excedencia quedarán en suspenso nuestros derechos y obligaciones laborales. También tendremos en cuenta que, el tiempo de excedencia, no es computable a ningún efecto, quedando nuestra antigüedad congelada.

Para volver a la empresa, hay que solicitar el reingreso con una antelación mínima de 1 mes a la finalización de la excedencia o de la prórroga. De no ser así, causaremos baja definitiva en la empresa a todos los efectos.

Además, la vuelta estará condicionada a que haya una vacante en su categoría. De no haber en la categoría en la que estábamos y sí en otra inferior, podemos ocupar esta última, con el salario de ella, hasta que haya una vacante en la nuestra.

- EXCEDENCIA ESPECIAL

Dará lugar a esta clase de excedencia, éstas circunstancias:

1. Nombramiento para cargo político o representación sindical incompatible con su empresa.
2. Enfermedad o accidente, después de 18 meses de baja, y hasta que el trabajador reciba la Resolución, del INSS, sobre la calificación o no de invalidez.

3. Por la pérdida, sustracción y retirada de la licencia, guía, arma, habilitación... Hasta la obtención de un nuevo ejemplar o aparición de lo perdido, sustraído o retirado durante el servicio, en cuyo caso, el trabajador recibirá el salario de su categoría.
4. La retirada temporal del carné de conducir al Vigilante de Seguridad Conductor. Si se ha producido durante el desempeño de sus funciones, pasará a la categoría inmediata inferior con la retribución de la misma.
5. La retirada temporal del carné de conducir al Vigilante de Seguridad Conductor, fuera de la jornada d trabajo. Esta excedencia durará mientras el trabajador esté privado del permiso de conducir. Si la retirada fuese definitiva o superior a 3 meses, será causa de excedencia de 3 meses. Transcurridos los cuales, pasará a la categoría inferior con la retribución de la misma.

Al trabajador en excedencia especial se le reserva su puesto de trabajo y se le computa, a efectos de antigüedad, el tiempo de excedencia, pero no se le abonará ninguna retribución, excepto en el supuesto del apartado 3.

El trabajador excedente por pérdida o sustracción de la licencia de armas o la guía, se le computará la antigüedad.

La reincorporación, a sus puestos de trabajo, se hará en un plazo de 30 días desde el momento en que desaparecen las causas de la excedencia.

En el caso de pérdida o sustracción el plazo es de 5 días.

De no producirse el reingreso en los plazos establecidos, causaremos baja definitiva.

Si al solicitar el reingreso no hubiera vacante en nuestra categoría y sí en la inferior, el trabajador excedente podrá elegir entre ocupar la inferior o esperar hasta que haya una vacante en su categoría.

Si eligiera la categoría inferior, se le abonará la diferencia entre ésta y la suya.

En el caso del apartado 1, la empresa garantiza la incorporación inmediata en el puesto de trabajo que se tenía antes de la excedencia.

SUBROGACIONES

En este manual dedicaremos especial atención a las subrogaciones de los servicios de vigilancia.

En una subrogación, la empresa entrante, está obligada a subrogar los contratos adscritos al servicio subrogado, cualquiera que sea la modalidad del contrato y la categoría laboral del trabajador, siempre que se acredite una antigüedad real mínima de 7 meses, inmediatamente anteriores a la fecha de subrogación.

En ese periodo se incluye las ausencias reglamentarias del trabajador en los casos de vacaciones, licencias y permisos sin sueldo. Además se incluyen las ausencias por Incapacidad Temporal y suspensiones disciplinarias.

Se excluyen las excedencias voluntarias, excepto en los trabajadores contratados por obra o servicio determinado.

También procede la subrogación, cuando la antigüedad en la empresa y en el servicio coincidan, aunque sea inferior a 7 meses, y cuando exista un cambio de titularidad, en las instalaciones donde se presta el servicio.

- ADJUDICATARIA CESANTE

Entre otras obligaciones:

Deberá notificar a los trabajadores la resolución del contrato y el nombre de la nueva adjudicataria, cuando tenga conocimiento formal de ello.

Tendrá que liquidar, por todos los conceptos, incluidas vacaciones, a los trabajadores.

Podrá quedarse con todos, o parte, de los trabajadores.

- NUEVA ADJUDICATARIA

Entre otras obligaciones:

Deberá respetar al trabajador todos los derechos laborales que tuviese reconocidos en su anterior empresa, incluida la antigüedad, que hayan puesto en su conocimiento o que el trabajador pueda demostrar.

SUBROGACIÓN DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

Los miembros del Comité de Empresa, Delegados de Personal, y los Delegados Sindicales, podrán optar entre permanecer en su empresa o subrogarse a la adjudicataria, excepto en los siguientes casos:

- Que tenga contrato por obra o servicio determinado para el centro afectado por la subrogación.
- Que haya sido elegido específicamente para representar a los trabajadores del Centro de Trabajo objeto de subrogación, siempre que afecte a toda la plantilla del Centro.
- Que la subrogación afecte a la totalidad del Personal Operativo, habilitado o no.

En estos supuestos, los Delegados de Personal, miembros del Comité de Empresa y Delegados Sindicales, pasarán también subrogados a la adjudicataria.

LICENCIAS

Una licencia es un permiso retribuido, al que tenemos derecho según Convenio, que la empresa nos concede por diversas causas.

Los casos y la duración en los que tenemos derecho a una licencia, son los siguientes:

1. Traslado de domicilio: **2 días**, como mínimo.
2. Matrimonio del trabajador: **17 días**. Hay que solicitarlo dos meses antes de la fecha de la boda, como mínimo. Se puede disfrutar de esta licencia y de las vacaciones, de forma continuada.
3. Matrimonio de familiar directo (padres, hijos y nietos de los dos cónyuges): **1 día ampliable a 3** por desplazamiento.
4. Nacimiento de hijos o adopción: **2 días ampliables a 4** por desplazamiento.
5. Realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto: Licencia por el tiempo indispensable.
6. Bautizo o Comunión de hijo o nieto: **1 día**.
7. Enfermedad grave o fallecimiento de familiar directo (Cónyuge, hijos de ambos, padres, nietos, abuelos o hermanos de ambos cónyuges): Licencia de **2 días ampliables a 4** por desplazamiento. En caso de enfermedad o intervención grave la licencia se podrá tomar **dentro de los 7 días desde el hecho causante incluido**.
8. Cita de médico especialista del INSALUD o equivalente autonómico: Licencia de **3 horas como máximo**.
9. Derechos educativos generales y de FP: Por el tiempo establecido en los supuestos y en la forma, regulados por el Estatuto de los Trabajadores.
10. Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público (Asistencia a juicios, mesa electoral, denuncias derivadas del cumplimiento del servicio, etc.): **Por el tiempo indispensable**.

11. Asuntos propios: Licencia de 1 día. Esta licencia entra en vigor el 1 de enero de 2009 y está sujeta a estas condiciones:

- No podrá utilizarse en las siguientes fechas, salvo autorización de la empresa:
 - Entre el 15 de diciembre y el 15 de enero.
 - Entre el Domingo de Ramos y el Lunes de Pascua, ambos incluidos.
 - Mes de julio.
 - Mes de agosto.
- No podrá ejercerse este derecho el mismo día, y de manera simultánea, por más del 5% de la plantilla del centro de trabajo al que pertenezca el trabajador.

Además, debemos recordar que los derechos que corresponden a los matrimonios legales, se extienden a las parejas que convivan en común, salvo el apartado 2, justificando la convivencia con certificado de empadronamiento o equivalente.

CESE EN LA EMPRESA

El Vigilante puede ser cesado, en la empresa, por cualquiera de las causas previstas en la Legislación vigente. Aquí también se incluye las subrogaciones.

Hay dos clases de ceses: Cuando es por voluntad del trabajador y cuando se es cesado por la empresa.

- FINALIZACIÓN DEL CONTRATO

En este caso, la empresa nos debe avisar 15 días antes de la finalización del contrato. La falta de este preaviso dará lugar a la indemnización correspondiente. También nos corresponde indemnización si el preaviso se efectúa en periodo inferior a 15 días.

- CESE VOLUNTARIO DEL TRABAJADOR

El Vigilante de Seguridad que quiera irse de la empresa también deberá avisar con 15 días de antelación. Naturalmente, la falta de cumplimiento del preaviso, llevará consigo la pérdida de los salarios correspondientes. Pero esta pérdida, no incluye las partes proporcionales de las pagas.

El preaviso siempre se hará por escrito y la empresa está obligada a suscribir el acuse de recibo.

Las cantidades que nos corresponden como finiquito, al salir de la empresa, tienen que estar a nuestra disposición, dentro de los 15 días naturales siguientes a la fecha de la baja.

- CÁLCULO DEL FINIQUITO

Para calcular el finiquito, tenemos que tener en cuenta, sobre todo, estas tres cosas: La nómina del mes (días tanto trabajados como no), las pagas y las vacaciones. Además hay que tener en cuenta otras cantidades que cobremos, en nómina, aparte de lo estipulado en el Convenio (mejoras).

Ejemplo: Nuestro contrato ha acabado el 20 de mayo. Hemos trabajado 120 horas y la jornada mensual es de 162. ¿Qué tenemos que cobrar como finiquito?

Lo primero que hay que tener en cuenta es que, a la hora de calcular finiquitos, todos los meses se calculan como si tuvieran 30 días.

Entonces la "jornada mensual" (162 horas) la dividimos entre 30 (días) y la multiplicamos por el número de días trabajados:

$162 : 30 = 5,4$ horas por día trabajado.

$5,4 \times 20 = 108$

Donde 108 son las horas que tenemos que realizar por 20 días, como mínimo.

Como hemos trabajado 120 tenemos **12 horas extras** ($120 - 108 = 12$).

Sumamos las **horas festivas y nocturnas realizadas** y calculamos el valor de todo. A esto lo llamamos "A".

Después sumamos Salario Base, Plus de Transporte, Plus de Vestuario, Plus de Peligrosidad y la Antigüedad (Trienios y Quinquenios), lo dividimos entre 30 y lo multiplicamos por 20 (días de mayo). A esto lo llamamos "B".

Ahora calculamos las pagas:

Paga de Beneficios: La hemos cobrado en marzo (estamos en mayo).

Paga de julio: Teniendo en cuenta el devengo (1 de julio al 30 de junio), vemos que hemos trabajado 10 meses (de julio a abril) y 20 días (de mayo). Entonces, sumamos Salario Base, Plus de Transporte, Plus de Vestuario, Plus de Peligrosidad y la Antigüedad (Trienios y Quinquenios). Lo dividimos entre 12 y lo multiplicamos por 10, esto nos da lo que tenemos que cobrar por los 10 meses.

La misma suma de antes (Salario Base, etc.) la dividimos entre 30 y la multiplicamos por 20, esto nos dará lo que cobramos por los 20 días.

La suma de las dos cantidades, nos dará la parte proporcional de la paga de julio, que llamaremos "C".

Paga de Navidad: Teniendo en cuenta el devengo (1 de enero al 31 de diciembre), hemos trabajado, ese año, 4 meses y 20 días (de enero a abril más los 20 días de mayo). Entonces, sumamos Salario Base, Plus de Transporte, Plus de Vestuario, Plus de Peligrosidad y la Antigüedad (Trienios y Quinquenios). Lo dividimos entre 12 y lo multiplicamos por 4, esto nos da lo que tenemos que cobrar por los 4 meses.

La misma suma de antes (Salario Base, etc.) la dividimos entre 30 y la multiplicamos por 20, esto nos dará lo que cobramos por los 20 días.

La suma de las dos cantidades, nos dará la parte proporcional de la paga de Navidad. La llamaremos "D".

Por último, sumamos $A + B + C + D$ y, a lo que nos de, le descontamos el IRPF. El resultado es el finiquito.

Cuando recibamos el finiquito, la empresa nos dará un papel, incluyendo las cantidades, para que lo firmemos como "conformes".

Aquí firmaremos escribiendo, al lado de nuestra firma, "Pendiente de revisión". Esto nos dará la oportunidad de repasarlo con más tranquilidad, y de hacer la reclamación pertinente en el caso de que no esté bien calculado.

SOLICITUDES A LA EMPRESA

En esta sección os enseñamos a redactar vuestras propias solicitudes. Es importante saber hacerlas y redactarlas para que quede bien claro que es lo que pedimos, sin dar lugar a equívocos o a que la empresa lo “malinterprete”, a sabiendas, claro.

- INDICE DE PLANTILLAS DE SOLICITUDES

Solicitud de anticipo	22
Solicitud de excedencia	23
Renovación de excedencia	24
Volver a la empresa después de una excedencia	25
Traslado de domicilio	26
Solicitud de vacaciones	27
Permiso por enfermedad de pariente	28
Permiso para asistir a exámenes	29
Reducción de jornada por cuidado de hijos	30
Petición de no realizar más horas extras	31
Solicitud del Diploma por Tirador Selecto	32
Solicitud de revisión médica especial	33

SOLICITUD DE ANTICIPO

A LA ATENCIÓN DE LA EMPRESA

.....

A/A: Departamento de Personal

DE:

ASUNTO: Petición de Anticipo

Mediante el presente y como trabajador de esta empresa, con DNI, con la Categoría de Vigilante de Seguridad y reuniendo los requisitos que marca el Convenio Colectivo.

Por el presente vengo a solicitar de este Departamento, sobre la base del Art. 67 del Convenio Colectivo sobre anticipos. Me sea concedida la cantidad de _____Euros.

Quedando a la espera de su contestación en los plazos legales marcados (4 días) y a su disposición para cualquier aclaración. Atentamente.

Fdo. _____

DNI _____

RECIBÍ LA EMPRESA

FECHA:

FIRMA Y SELLO:

SOLICITUD DE EXCEDENCIA

A LA DIRECCIÓN DE...

A la atención de _____ (Jefe de Servicios).

D. _____, mayor de edad, con D.N.I. n° _____, Vigilante de Seguridad en esta empresa, con domicilio en c/ _____ en _____ (_____), ante esa Dirección comparece y **DICE**:

Solicito excedencia desde el día ___ de _____ de ____ por periodos de seis en seis meses, hasta el máximo de cinco años, como establece el Art. 48 del Convenio Nacional de empresas de seguridad privada, siendo fecha de preaviso la abajo reflejada.

Que, el presente escrito se presenta ante esa Dirección a los efectos que de no obtener respuesta distinta por el mismo medio utilizado, es decir por escrito, con la firma del recibí del mismo, aceptan el planteamiento y condiciones que en este escrito se reflejan.

Así es de justicia, que se pide en _____, a ___ de _____ de _____.

Fdo.: _____

Recibí Empresa

RENOVACIÓN EXCEDENCIA

A LA DIRECCIÓN DE...

A la atención de _____ (Jefe de Servicios).

D. _____ mayor de edad, con D.N.I. n° _____, Vigilante de Seguridad en excedencia de esa empresa, con domicilio en c/ _____ en _____ (_____), ante esa Dirección comparece y **DICE**:

Que estando en excedencia desde el ___ de _____ de _____, por periodos de seis meses, hasta el máximo de cinco años, como establece el Convenio, y como se le concedió en su día, siendo el periodo de renovación de dicha excedencia semestralmente, **solicita** a fecha de ___ de _____ de _____, la renovación de dicha excedencia.

Que, el presente escrito, se presenta ante esa Dirección a los efectos de que de no obtener respuesta distinta por el mismo medio utilizado, es decir por escrito, con la firma del recibí del mismo, aceptan el planteamiento y condiciones que en este escrito se reflejan.

Así es de justicia que se pide en _____ a, ___ de _____ de _____.

Fdo.: Oscar Guijarro

Recibí Empresa

VOLVER A LA EMPRESA

A LA DIRECCIÓN DE _____ S.A (_____)

mayor de edad, con D.N.I. nº _____, Escolta Privado de Seguridad en excedencia de esa empresa, con domicilio en c/ _____, ante esa Dirección comparece y DICE:

Que estando en excedencia desde el _____ por periodos de seis en seis meses hasta el máximo de cinco años como establece el convenio y como se le concedió en su día, siendo el periodo de renovación de dicha excedencia semestralmente, solicita a fecha de _____ la reincorporación laboral a dicha empresa, que es el ¿ decimoséptimo? mes en excedencia, realizándola el mes anterior a la finalización del periodo antes citado .

Que, el presente escrito se presenta ante esa Dirección a los efectos de que de no obtener respuesta distinta por el mismo medio utilizado, es decir por escrito, con la firma del recibí del mismo, aceptan el planteamiento y condiciones que en este escrito se reflejan.

Así es de justicia que se pide en Bilbao a, de _____ del 200

RECI BI EMPRESA

SOLICITUD DE PERMISO POR TRASLADO DE DOMICILIO

En....., a..... de.....de 20....

Sr. Director

Muy Sr. mío:

Por la presente le comunico que en virtud del derecho que tengo reconocido en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores, el próximo día... me ausentaré del trabajo para proceder al traslado de mis muebles y demás pertenencias desde mi actual domicilio al nuevo sito en la C/.....

Sin otro particular se despide atentamente

Fdo:

RECIBIDO :

FECHA:

FIRMA Y SELLO:

SOLICITUD DE VACACIONES

A LA ATENCION DE LA EMPRESA

.....

A/A: Departamento de Personal.

Asunto: Solicitud de periodo vacacional.

D. / Dña.....con DNI __. __. __ - __
siendo fijo / a en plantilla desde la fecha __ - __ - ____ y con la
categoría de Vigilante de Seguridad.

Por el presente vengo a comunicar a este Departamento mi periodo
vacacional, al cual tengo derecho según el Convenio Colectivo Estatal de
Empresas de Seguridad, correspondiente al año

Dicho periodo lo iniciaría en las fechas que a continuación le comunico:

1ª Quincena desde el día __ de _____ de ____ hasta el día
__ de _____ de ____.

2ª Quincena desde el día __ de _____ de ____ hasta el día
__ de _____ de ____.

Por lo que se lo comunico a los efectos pertinentes, solicitando no ponga
ningún impedimento a la presente solicitud.

Sirva el presente a los efectos legales oportunos, atentamente.

Fdo. _____

DNI __. __. __ - __

RECIBI:

FECHA:

FIRMA Y SELLO:

SOLICITUD DE PERMISO POR ENFERMEDAD DE PARIENTE

Sr. Director

Muy Sr. mío:

Por la presente le expreso mi deseo de ejercitar el derecho a..... días de permiso retribuido, por motivo de enfermedad grave de mi.....

Por todo ello solicito permiso para ausentarme de mi puesto de trabajo durante los próximos días..... y..... del presente mes de..... lo cual comunico con la suficiente antelación al efecto de causar el menor trastorno en la planificación del trabajo de la empresa.

Sin otro particular que comunicarle, se despide atentamente

En....., a..... de..... de 20....

Fdo:

RECIBIDO:

FECHA:

SOLICITUD DE PERMISO PARA ASISTIR A EXÁMENES

En....., a..... de...de 20.....

Sr. Director

Muy Sr. mío:

Sirva la presente para ponerle en conocimiento que, encontrándome realizando los estudios de....., he sido convocado a la realización de..... exámenes.....

Dichos exámenes tendrán lugar en..... durante los próximos días, pero coincidiendo con mi actual horario de trabajo.

Por esa razón, al amparo del artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, solicito permiso para ausentarme del trabajo los próximos días de

Sin otro particular, atentamente

Fdo:

RECIBÍ LA EMPRESA

FECHA:

FIRMA Y SELLO:

**SOLICITUD DE REDUCCIÓN DE JORNADA POR CUIDADO
DE HIJOS**

En....., a.... de..... de.....

Estimado/a Sr. /Sra.:

Mediante este escrito, le comunico que es mi intención ejercer el derecho que me confiere el artículo 37.5 del vigente Estatuto de Trabajadores a reducir mi jornada laboral, como consecuencia de tener bajo mi guarda y custodia a mi hijo, de años de edad.

Esta reducción desearía que fuera de..... horas diarias, de.....a..... horas, con reducción proporcional de salario y efectividad desde el próximo.....de.....

Sin otro particular, le saluda atentamente

Fdo:

RECIBIDO:

FECHA:

FIRMA Y SELLO:

**COMUNICADO-PETICION DE NO REALIZACION DE
HORAS EXTRAS**

A LA ATENCION DEL DEPARTAMENTO DE PERSONAL.

EMPRESA: _____

En _____, a ___ de _____ del
200_

D. _____ con DNI
_____ - _ como trabajador/a de este empresa, con la categoría
de Vigilante de Seguridad. Por la presente les vengo a comunicar que a
partir del mes de _____ del presente año y hasta nuevo aviso, por
mi parte, tengo la intención de no realizar ningún tipo de horas extras. Por
lo que solicito que mis cuadrantes mensuales de servicio sean adecuados a la
jornada laboral que estipula el Artículo 42 del Convenio Colectivo Estatal de
Empresas de Seguridad (____ horas y ____ minutos).

Sin otro particular, atentamente.

Fdo.

RECIBI :

FECHA:

FIRMA Y SELLO:

TIRADOR SELECTO

A LA COMANDACIA DE LA GUARDIA CIVIL

Intervención de Armas y Explosivos. Negociado de Seguridad privada de Bilbao.

D. _____ , mayor de edad, con D.N.I.: _____ -__, con domicilio en _____ . _____ (_____) .
Trabajador de la empresa _____ , con domicilio social en _____ C/ _____ , ante esa Intervención de armas y explosivos, negociado de seguridad privada, comparece y:

EXPONE:

Que con motivo de la asistencia a los ejercicios de tiro reglamentarios y al haber obtenido en los mismos la clasificación de Tirador Selecto, según consta en mi cartilla de tiro, al menos durante los dos últimos años de forma consecutiva, es por lo que, mediante el presente escrito.

SOLICITO:

EL DIPLOMA clasificado como TIRADOR SELECTO, todo ello en virtud del artículo 11 de la Ley 23/1992. Resolución de 28 de febrero de 1996. Ministerio del Interior.

Bilbao, a __ de _____ de _____

Fdo: _____

SOLICITUD DE REVISION MÉDICA ESPECIAL

A LA DIRECCIÓN DE LA EMPRESA _____

A/A: Dpto. Personal

De: Miembros del Comité de Empresa

Asunto: Aplicación del Art. 30. CC.EE.

Los miembros del Comité de la empresa _____, pertenecientes al **Sindicato** D. _____ y D. _____. Mediante el presente escrito venimos a solicitar que, D. _____, titular del DNI. _____, como trabajador de esta empresa, con la categoría de **Vigilante de Seguridad**, el /la cual, actualmente se encuentra en situación de **IT**, sea sometido/a, a reconocimiento médico especial y específico, con el objetivo de contribuir a poder diagnosticar las causas y efectos y facilitar el tratamiento adecuado, que pueda mejorar su estado de salud. Todo ello, en aplicación del **Art. 30**, del **Convenio Colectivo Estatal para las Empresas de Seguridad y LPRL**.

Dada la importancia y urgencia de la meritada solicitud, esperamos sea contestada con la mayor brevedad posible, y se facilite con rapidez a este trabajador los medios necesarios al efecto.

Sin otro particular y con el ruego acusen recibí de este escrito, quedamos a su entera disposición para aclarar cualquier duda sobre el tema.

En _____ a ____ de _____ del 200_

Fdo. _____

Recibí, La Empresa

Fecha:

Firma y Sello: