



CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA ALCOR SEGURIDAD, S.L.

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

Resolución de 4 de julio de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Alcor Seguridad, SL.

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Alcor Seguridad, SL (código de convenio n.º 90101602012013), que fue suscrito, con fecha 2 de julio de 2013, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y, de otra, por los Comités de empresa, Delegados de personal y las secciones sindicales de USO y UGT en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

PRIMERO

Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

SEGUNDO

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA ALCOR SEGURIDAD, S.L.

Capítulo I

Artículo 1. Ámbito De Aplicación

El presente Convenio colectivo establece las bases para las relaciones entre la empresa de Vigilancia y seguridad Privada Alcor Seguridad, SL, y sus trabajadores, en las actividades que se especifican en el artículo 2 de este Convenio.

Artículo 2. Ámbito Funcional, Personal Y Territorial

1. Están incluidas en el campo de aplicación de este Convenio, todas las actividades de prestación de servicios de vigilancia y protección de cualquier clase de locales, bienes o personas, fincas rústicas, fincas de caza -en cuanto a



los distintos aspectos del régimen cinegético- y de los establecimientos de acuicultura y zonas marítimas protegidas con fines pesqueros, así como servicios de escolta, transporte o traslado con los medios y vehículos adecuados, depósito y custodia, manipulación y almacenamiento de caudales, fondos, valores, joyas, explosivos y otros bienes y objetos valiosos que precisen vigilancia y protección.

2. Quedan igualmente incluidos en el ámbito del Convenio aquellos servicios de vigilancia y protección que se presten mediante distribución, instalación y mantenimiento de sistemas electrónicos, visuales, acústicos o instrumentales.

3. El presente Convenio afecta a todos los trabajadores y trabajadoras que presten sus servicios por cuenta de la empresa Alcor Seguridad, SL. Queda expresamente excluido del ámbito de aplicación del presente Convenio el personal de alta dirección, cuya relación laboral de carácter especial se regula en el Real Decreto 138,002/1985, de 1 de agosto, o normativa que lo sustituya, así como las restantes actividades y relaciones que se contemplen en el Estatuto de los Trabajadores y Trabajadoras.

4. Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo se aplicarán a los trabajadores de Alcor Seguridad, SL, cualquiera que fuera o sea la ubicación del centro de trabajo, propio o ajeno, en el que presten servicios dichos trabajadores y con independencia de que su contratación sea realizada directamente por la empresa o se produzca, en su caso, y dada su condición de empresa de servicios, por el mecanismo de la subrogación de contratos de trabajo.

Artículo 3. Principio De Buena Fe En Las Relaciones Laborales

La empresa y los trabajadores sometidos al presente Convenio Colectivo, tendrán la obligación expresa de actuar en el cumplimiento de sus deberes y el ejercicio de sus respectivos derechos, en el marco de las relaciones laborales derivadas del vínculo contractual que las une, conforme a los postulados de la buena fe contractual, interpretándose conforme a los mismos todas las normas jurídicas que los vinculan.

Artículo 4. Vigencia

El presente Convenio entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 2012 y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2017, con independencia de la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Artículo 5. Prórroga Y Procedimiento De Denuncia

1. El presente Convenio colectivo se entenderá prorrogado de año en año, en sus propios términos, en tanto no sea denunciado por alguna de las partes en tiempo y forma.



2. La denuncia deberá efectuarse con seis meses de antelación del vencimiento de la vigencia del Convenio o de cualquiera de sus prórrogas, la denuncia deberá formalizarse por escrito y deberá ser notificada a la otra parte y a la autoridad laboral, dentro del plazo establecido.

3. Denunciado el Convenio y hasta que no se logre acuerdo expreso, se entenderán que mantiene la vigencia de su contenido normativo hasta el 31 de diciembre de 2019.

Artículo 6. Principio De Igualdad

El presente Convenio, su interpretación y aplicación, se rige por el principio de igualdad y no discriminación por razones personales que consagran los artículos 14 de la Constitución y 17.1 del Estatuto de los Trabajadores, y muy especialmente por el principio de igualdad efectiva de mujeres y hombres que ha desarrollado la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, cuyas previsiones se consideran como referencia interpretativa primordial del presente Convenio colectivo.

Todas las referencias en el texto del convenio a «trabajador» o «empleado», «trabajadores» o «empleados», «operario» u «operarios», se entenderán efectuadas indistintamente a las personas, hombre o mujer, que trabajan en la empresa comprendida en el artículo 2.

En desarrollo de la citada Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, la empresa, junto con los interlocutores sociales legalmente constituidos, elaborarán y firmarán un plan de igualdad que se aprobará por el Comité Intercentros, una vez constituido conforme a lo previsto en el presente Convenio, con el objetivo de respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral.

Artículo 7. Unidad De Convenio Y Vinculación A La Totalidad.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo, constituirán un todo orgánico e indivisible. En el supuesto que la jurisdicción laboral declarase la nulidad de alguna de las cláusulas del presente Convenio. Las partes se comprometen a renegociar las mismas manteniendo el equilibrio general del Convenio.

Artículo 8. Compensación, Absorción Y Garantía «Ad Personam»

Las condiciones establecidas en este Convenio colectivo son compensables y absorbibles respecto a las que vinieran rigiendo anteriormente, estimadas en su conjunto y cómputo anual.

Artículo 9. Comisión Paritaria De Vigilancia, Interpretación Y Desarrollo





Del Convenio

1. Se constituye una Comisión Paritaria para la interpretación y aplicación del presente Convenio. Está integrada por 2 miembros del Comité intercentros que serán elegidos entre el propio Comité Intercentros por mayoría; e igual número por la representación empresarial, firmantes del presente Convenio Colectivo.
2. La Comisión fija como sede de las reuniones el domicilio social de la empresa en Monforte de Lemos, rúa Estrella, 4-8, entlo. B.
3. La Comisión se reunirá, previa convocatoria de cualquiera de los componentes, mediante comunicación fehaciente (carta certificada, fax u otro medio acreditativo de la misma), al menos con 48 horas de antelación a la celebración de la reunión. A la comunicación se acompañara escrito donde se plantee de forma clara y precisa la cuestión objeto de interpretación.
4. Para que las reuniones sean válidas, previa convocatoria, tendrá que asistir a las mismas al menos un 50 % de los miembros por cada una de las representaciones.
5. La Comisión paritaria tomará los acuerdos por mayoría simple de votos de cada una de las representaciones.
6. Expresamente se acuerda que tendrá carácter vinculante el pronunciamiento de la Comisión Paritaria cuando las cuestiones derivadas de la interpretación o aplicación del presente Convenio les sean sometidas por ambas partes, siempre que el pronunciamiento se produzca por unanimidad de los miembros asistentes. Dicho pronunciamiento será incorporado en el texto del Convenio siguiente, en virtud de la redacción que se acuerde en el momento de la negociación del mismo.
7. Son funciones de la Comisión paritaria:
 - a) Interpretación de la totalidad de los artículos de este Convenio.
 - b) Celebración de la conciliación preceptiva en la interposición de conflictos colectivos que supongan la interpretación de las normas del presente Convenio.
 - c) Seguimiento de la aplicación de lo pactado.
 - d) La resolución de discrepancias que puedan surgir por la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo II. Organización Del Trabajo

Artículo 10. Principios Generales





1. La organización del trabajo de cada uno de los centros, dependencias y unidades de la empresa es facultad exclusiva de la Dirección de la misma, de acuerdo con lo previsto en el presente.

En el desarrollo de lo dispuesto en el párrafo anterior, la dirección de la empresa –a título enunciativo y no limitativo– tendrá las siguientes facultades:

- a) Crear, modificar, trasladar o suprimir centros de trabajo
- b) Adscribir a los trabajadores a las tareas, turnos y centros de trabajo necesarios en cada momento.
- c) Determinar la forma de prestación del trabajo en todos sus aspectos: Relaciones con la clientela, uniformes, impresos, etc.
- d) Definir los rendimientos mínimos correspondientes a cada puesto de trabajo
- e) Cualesquiera otras necesarias para el buen funcionamiento del servicio.

2. El empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad humana.

3. Asimismo, residirá en la Empresa la organización del trabajo a cuyos efectos la misma podrá:

- 1) Determinar y exigir un rendimiento o resultado de cada trabajador que deberá plantear por escrito.
- 2) Premiar o sancionar al trabajador conforme al presente Convenio.
- 3) Fijar y realizar modificaciones en los métodos de trabajo, distribuciones de personal, cambio de funciones, calificación profesional, cantidad y calidad de trabajo.
- 4) Mantener las normas de organización de trabajo, tanto a nivel individual como colectivo, incluso en los casos de disconformidad del trabajador, expresada a través de sus representantes legales. Las normas establecidas por la empresa se mantendrán en tanto no exista resolución del conflicto por parte de la autoridad competente.

Artículo 11. Comunicaciones Con Los Trabajadores

Los trabajadores deberán facilitar a la empresa una dirección de correo electrónico a fin de que le sean participadas cuantas comunicaciones se estimen por la empresa. A través de dicho correo se remitirán los cuadrantes horarios así



como cualquier otra indicación e instrucción para el desempeño del trabajo; no podrá ningún trabajador reclamar el abono de horas o desplazamiento para la retirada de los cuadrantes horarios u otra documentación.

Las notificaciones efectuadas mediante correo electrónico serán vinculantes. El dies a quo, en el cómputo de los plazos en las comunicaciones efectuadas mediante correo electrónico se fijará a las 24 horas desde el envío al correo designado. El trabajador deberá mantener su ficha de datos actualizada con tal circunstancia. Los plazos se contarán en días naturales.

Artículo 12. Ordenadores Y Correos Electrónicos

1. El uso de ordenadores personales propiedad de los trabajadores y trabajadoras queda expresamente prohibida en el puesto de trabajo, salvo autorización expresa por parte de la empresa en función de las necesidades del puesto.
2. Queda igualmente prohibida la utilización de ordenadores de empresa para uso particular, o con fines distintos de los derivados de la relación laboral (chatear, realizar compras personales, consultas de páginas ajenas al trabajo desempeñado en la empresa, etc.); al igual que aquellos otros medios de comunicación de los que se dota al servicio). Estos últimos quedan reservados al uso que se establezca en cada caso y se prohíbe cualquier otro uso o modificación que no esté autorizado.
3. En su caso, cuando existan indicios de uso ilícito o abusivo por parte de un empleado/a, la empresa podrá realizar las comprobaciones oportunas y, si fuera preciso, realizará una auditoría en el equipo del empleado o en los sistemas que ofrecen el servicio, que se efectuará en horario laboral y en presencia de algún representante de los trabajadores y trabajadoras o de la organización sindical que proceda, en caso de afiliación, si el empleado lo desea, con respecto a la dignidad e intimidad del empleado.
4. La empresa tomará las medidas disciplinarias oportunas en caso del mal uso de los ordenadores y correos electrónicos.

Capítulo III. Prestación Del Trabajo

Artículo 13. Confidencialidad

El carácter confidencial de la prestación del servicio hace especialmente exigible que los trabajadores sujetos a este Convenio colectivo mantengan con especial rigor los secretos e información relativos a la explotación y negocios de su empresa y de aquéllas a las que presten servicios; y no emplearla en beneficio propio o de terceros, todo ello de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.



Artículo 14. Sistema De Resolución De Conflictos

Para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando la Comisión Paritaria no pueda solucionar las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores alcanzando un acuerdo, las partes recurrirán a los procedimientos de mediación y arbitraje establecidos en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico que fuesen de aplicación, concretamente, en el V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales, a través del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje.

Capítulo IV. Clasificación Del Personal

Sección 1.ª Clasificación Según La Permanencia

Artículo 15. Contratación Temporal

En función de su duración, los contratos de trabajo podrán concertarse por tiempo indefinido, por duración determinada y por cualquier otra modalidad de contrato de trabajo autorizada por la legislación vigente.

Será personal contratado para obra o servicio determinado aquél cuya misión consista en atender la realización de una obra o servicio determinado dentro de la actividad normal de la Empresa. Los contratos celebrados por obra o servicio determinado no podrán tener una duración superior a cuatro años.

Este tipo de contrato quedará resuelto por las siguientes causas:

- a) Cuando se finalice la obra o el servicio.
- b) Cuando el cliente resuelva el contrato de arrendamiento de servicios, cualquiera que sea la causa, sin perjuicio de la figura de subrogación establecida en el artículo anterior, en el caso de que exista otra Empresa de Seguridad adjudicataria.
- c) Cuando el contrato de arrendamiento de servicios se resuelva parcialmente por el cliente, se producirá automáticamente una extinción parcial equivalente de los contratos de trabajo adscritos al servicio.

A efectos de la determinación de los trabajadores afectados por esta situación será el Comité Intercentros quien mediante informe motivado exprese los contratos que deban extinguirse.

Será personal eventual aquel que ha sido contratado por la Empresa con ocasión





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

Será personal interino, aquel que se contrate para sustituir a otro trabajador de la empresa con derecho a reserva del puesto de trabajo, durante su ausencia por incapacidad temporal, vacaciones, supuestos de excedencia especial, cumplimiento de sanciones, etc.

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

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

Artículo 16. Contrato Indefinido

Será fijo en plantilla:

- a) El personal contratado por tiempo indefinido una vez haya superado el período de prueba.
- b) El personal eventual cuya relación contractual supere los topes de los distintos tipos de contratos temporales, de conformidad con lo establecido en la legislación vigente.
- c) El personal que, contratado para servicios determinados, siguiera prestando servicios en la empresa terminados aquéllos, o desarrollase servicios para los que no haya sido contratado.
- d) El personal interino, que una vez reincorporado al servicio el sustituido, siga prestando servicios de carácter permanente no interino en la empresa.
- e) Todo el personal que sea contratado para funciones de carácter habitual y permanente que no haya sido contratado como eventual, interino, para servicio determinado o temporal o que haya superado los periodos de encadenamiento de contratos establecidos en el artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores.
- f) El personal cuyo contrato temporal o de duración determinada se transforme en indefinido, siguiendo las normas de la legislación vigente.





Sección 2.ª Clasificación Según La Función

Artículo 17. Normas Generales

Las clasificaciones del personal consignadas en el presente Convenio colectivo son meramente enunciativas, no limitativas y no suponen la obligación de tener provistas todas las plazas grupos, categorías y puestos enumerados, si las necesidades y volumen de la Empresa no lo requieren. En este aspecto será informada la representación de los trabajadores.

No son, asimismo, exhaustivos los distintos cometidos asignados a cada categoría o especialidad, pues todo trabajador incluido en el ámbito funcional de este Convenio está obligado a efectuar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores dentro de los generales cometidos de su competencia y sin menoscabo de su dignidad profesional.

Desde el momento mismo en que un trabajador realice las tareas específicas de una categoría profesional determinada y definida en el presente Convenio, habrá de ser remunerado, por lo menos, con el nivel retributivo que para tal categoría se asigne, todo ello sin perjuicio de las normas reguladoras de los trabajos de categoría superior o inferior.

Artículo 18. Clasificación General

Los trabajadores y trabajadoras se encuadrarán en grupos profesionales, pudiendo ser asignados a cualquiera de las funciones relacionadas con el citado grupo al que pertenecen, siempre que cuenten con la formación y habilitación necesaria para ello. El cambio de función dentro del mismo grupo profesional no tendrá la consideración de modificación sustancial de condiciones ni de movilidad funcional, pudiendo ser aplicado por la empresa siempre que existan necesidades para ello.

Los grupos profesionales de la empresa son los siguientes:

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





VII. Personal subalterno.

I. Personal directivo, titulado y técnico. En este grupo se comprenden:

- a) Director General.
- b) Director Comercial.
- c) Director Administrativo.
- d) Director Técnico.
- e) Director de Personal.
- f) Jefe de Personal.
- g) Jefe de Seguridad.
- h) Titulado de grado superior y titulado de grado medio. Técnico de prevención de grado superior.
- i) Delegado Provincial-Gerente.

II. Personal Administrativo, técnico de oficina y ventas. En este grupo comprenden:

A) Administrativos:

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





B) Técnicos y especialistas de oficina:

- a) Analista.
- b) Programador de ordenador.
- c) Operador-Grabador de Ordenador.
- d) Técnico de Formación y Técnico de Prevención de grado intermedio
- e) Delineante Projectista.
- f) Delineante.

C) Personal de ventas:

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

III. Personal de Mandos Intermedios. En este grupo se comprende:

- a) Jefe de Vigilancia.
- b) Jefe de Servicios.
- c) Inspector (de vigilancia y de Servicios).
- d) Coordinador de servicios.

IV. Personal Operativo. Comprenden las siguientes categorías:

- a) Vigilante de Seguridad.
- b) Vigilante de Explosivos.
- c) Escolta.





d) Guarda particular de Campo (Pesca Marítima, Caza, etc.).

V. Personal de Seguridad Mecánico-Eléctrica. Comprende las siguientes categorías:

- a) Encargado.
- b) Ayudante Encargado.
- c) Revisor de Sistemas.
- d) Oficial de primera Mecánico-Eléctrica.
- e) Oficial de segunda Mecánico-Eléctrica.
- f) Oficial de tercera Mecánico-Eléctrica.
- g) Especialista.
- h) Operador de soporte técnico.
- i) Aprendiz.

VI. Personal de Oficios Varios. Comprenderá:

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

VII. Personal Subalterno. Lo integran:

- a) Conductor
- b) Ordenanza.
- c) Almacenero.
- d) Limpiador-limpiadora.





Artículo 19. Personal Directivo, Titulado Y Técnico

a) Director General: Es quien con título adecuado o amplia preparación teórico-práctica, asume la dirección y responsabilidad de la empresa, programando y controlando el trabajo en todas sus fases.

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

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

d) Director Técnico: Es quien con título adecuado o amplia preparación teórico-práctica asume la dirección y responsabilidad del departamento técnico de la empresa, aplicando sus conocimientos a la investigación, análisis y ejecución de actividades propias de sus conocimientos.

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

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

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

h) Titulado de Grado Superior y Titulado de Grado Medio. Técnico de Prevención de Grado Superior: Titulados son aquellos que aplican sus títulos de grado superior (Licenciatura y Doctorado) o grado medio (Diplomado Universitario, Graduado Social) y los conocimientos a ellos debido al proceso técnico de la Empresa. El Técnico de Prevención desempeñará las funciones de prevención, evaluación, planificación preventiva y otras a las que se refiere el artículo 37 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, debiendo poseer la formación a la que se refiere este precepto.

i) Delegado Provincial-Gerente: Es el trabajador que actúa como máximo representante de Empresa en la provincia y asume las funciones de dirección, representación y organización en el ámbito de la misma.





Artículo 20. Personal Administrativo

A) Administrativos.

a) Jefe de Primera: Jefe de Primera es el que provisto o no de poderes limitados, está encargado y tiene la responsabilidad directa de la oficina de la Empresa. Dependen de él diversas secciones administrativas, a las que imprime unidad. Lo será el Jefe de Compras, responsable del aprovisionamiento y compra de material y utillaje, estando bajo control e instrucción de la Dirección Administrativa de la Empresa.

b) Jefe de Segunda: Es quien provisto o no de poder limitado, está encargado de orientar, sugerir y dar unidad a la sección o dependencia administrativa que tenga a su cargo, así como de distribuir los trabajos entre el personal que de él depende.

c) Oficial de Primera: Es el empleado que actúa bajo las órdenes de un jefe y tiene a su cargo un trabajo determinado que requiere un cálculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas.

d) Oficial de Segunda: Es el empleado que con iniciativa y responsabilidad restringida, subordinado a un jefe, realiza tareas administrativas y contables de carácter secundario que requieren conocimientos generales de la técnica administrativa.

e) Azafata/o: Es la persona mayor de dieciocho años, encargada de recibir a los clientes, proporcionar la información que soliciten, anunciarles y conducirles ante la persona o personas con quien deseen hablar, atiende las solicitudes de información o de entrevistas, concierta las mismas, las prepara en su aspectos formales y en general está encargada de las buenas relaciones entre los clientes y la Empresa; normalmente hablará dos idiomas, incluido el de origen.

f) Auxiliar: Es el empleado que dedica su actividad a tareas y operaciones administrativas elementales y en general a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina.

g) Telefonista: Es el empleado que tiene como principal misión estar al servicio y cuidado de una centralita telefónica pidiendo realizar tareas administrativas auxiliares.

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

B) Técnicos y especialistas de oficina.

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

- 1) Cadena de operaciones a seguir.
- 2) Documentos a obtener.
- 3) Diseño de los mismos.
- 4) Ficheros a tratar: su definición.
- 5) Puesta a punto de las aplicaciones:
 - Creación de juegos de ensayo.
 - Enumeración de las anomalías que puedan producirse y definición de su tratamiento.
 - Colaboración al programa de las pruebas de «lógica» de cada programa.
 - Finalización de los expedientes de aplicaciones complejas.

b) Programador de Ordenador. Le corresponde:

- a) Estudiar los programas complejos definidos por los análisis, confeccionando organigramas detallados de tratamiento.
- b) Redactar programas en el lenguaje de programación que le sea indicado.
- c) Confeccionar juegos de ensayo, poner a punto los programas y completar los expedientes técnicos de los mismos.
- d) Documentar el manual de consola.

c) Operador-Grabador de Ordenador: Maneja los ordenadores para el tratamiento de la información, introduciendo datos en su caso, interpreta y desarrolla las instrucciones y órdenes para su explotación.

d) Técnico de Formación y Técnico de Prevención de Grado Intermedio: El Técnico de Formación es aquel empleado que debidamente acreditado por el Ministerio del Interior imparte enseñanza en Centros de Formación para la actualización y adiestramiento del personal de seguridad privada.

El Técnico de Prevención de Grado Intermedio es aquel empleado que, con la Formación prevista en la legislación vigente, realiza las funciones de prevención, evaluación, planificación preventiva y otras a que se refiere dicho precepto.



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

f) Delineante: Es el técnico que está capacitado para el desarrollo de proyectos sencillos, levantamiento o interpretación de planos y trabajos análogos.

C) Personal de Ventas.

a) Jefe de Ventas: Es el que, provisto o no de poderes limitados, y bajo el control e instrucción de la Dirección Comercial de la Empresa, está encargado y tiene la responsabilidad directa de la promoción comercial y captación de clientes para la Empresa.

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

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

Artículo 21. Personal De Mandos Intermedios

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

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

c) Inspector: Es aquel empleado que tiene por misión verificar y comprobar el exacto cumplimiento de las funciones y obligaciones atribuidas a Vigilantes, Conductores y demás empleados, dando cuenta inmediata al Jefe de Servicios correspondiente de cuantas incidencias observe en la prestación de los servicios, tomando las medidas de urgencia que estime oportunas en los casos de alteración del orden público, de tráfico o accidentes, encargándose de mantener





la disciplina y pulcritud entre sus empleados. Podrá ser de Vigilancia, de Tráfico, de Servicios, etc., según corresponda.

d) Coordinador de servicios: Es aquel empleado, bajo las ordenes directas del Jefe de Servicios, que tiene como función la coordinación de uno o más servicios de la empresa, encargándose de la solución de las incidencias que puedan surgir en los mismos para una mayor eficacia y cumplimiento.

Artículo 22. Personal Operativo

A) Personal operativo adscrito a servicios de vigilancia:

a) Vigilante de Seguridad: Es aquel trabajador mayor de edad, que reuniendo cuantos requisitos exija la legislación vigente, realice las funciones descritas en la misma.

Funciones de los Vigilantes de Seguridad: Las funciones que deberán desarrollar este personal operativo serán las siguientes:

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

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

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

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

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

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

b) Vigilante de Explosivos: Es aquel trabajador mayor de edad, que reuniendo cuantos requisitos exija la legislación vigente realice las funciones descritas en la misma.

c) Escolta: Es aquel trabajador, mayor de edad, cuyas funciones consisten en el acompañamiento, defensa y protección de personas determinadas, impidiendo que sean objeto de agresiones o actos delictivos, siempre que estén debidamente





facultados para dicha función de acuerdo con la legislación vigente.

d) Guarda Particular de Campo (Pesca Marítima, Caza, etc.). Es aquel trabajador mayor de edad que reuniendo cuantos requisitos exija la legislación vigente, realice las funciones descritas en la misma.

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

Artículo 23. Personal De Seguridad Mecánico-Eléctrica

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

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

c) Revisor de Sistemas: Es aquel trabajador, que con conocimientos teóricos y prácticos en materia de vigilancia, seguridad y/o sistemas de alarma y seguridad, tiene como misión principal entre otros, la de inspeccionar el funcionamiento, conservación, reparación, renovación y asesoramiento sobre dichos sistemas y mecanismos.

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

e) Oficial de Segunda. Mecánico-Eléctrica: Es el operario que, habiendo realizado el aprendizaje de un oficio determinado de forma cualificada, realiza con responsabilidad todas las tareas laborales inherentes al mismo que tienen lugar en el centro de trabajo en localizaciones y localidades varias conllevando dicho trabajo la necesidad de desplazamiento y pernoctas.

f) Oficial de Tercera. Mecánico-Eléctrica: Es el operario que, habiendo realizado





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

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

h) Operador de soporte técnico: Es aquel empleado que, desde la sede del Centro de Trabajo, se encarga del estudio de las averías e incidentes técnicos, de la solución de averías y del asesoramiento del personal de la empresa, vía remota, durante las labores de instalación y mantenimiento en las instalaciones de los clientes.

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

Artículo 24. Personal De Oficios Varios

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

b) Ayudante: Es el operario encargado de realizar tareas concretas que no constituyen labor calificada de oficio o que bajo la inmediata dependencia de un oficial colabora en funciones propias de éste bajo su responsabilidad.

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

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

Artículo 25. Personal Subalterno.

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

b) Ordenanza: Es el trabajador mayor de 18 años que, con elementales



conocimientos y responsabilidad, se le encomiendan recados, cobros, pagos, recepción y entrega de la correspondencia y documentos, pudiendo realizar en oficinas tareas de índole elemental por orden específica de sus superiores.

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

d) Limpiador-Limpiadora: Es el trabajador mayor de edad que se ocupa de la limpieza y mantenimiento de las instalaciones del centro y dependencia de la Empresa.

CAPÍTULO V. Condiciones Generales De Ingreso

Artículo 26. Normas Generales

Para el ingreso del personal comprendido en el presente Convenio Colectivo se observarán, sin excepción, las normas legales vigentes en materia de contratación y generales de colocación, así como las especiales que correspondan.

Artículo 27. Condiciones de Ingreso

Las condiciones para ingresar en la Empresa, en lo referente al Personal con la condición de vigilante de seguridad, guarda particular de campo, y las especialidades de ambos, deberán acomodarse preceptivamente a las normas que al efecto exigen las disposiciones legales vigentes.

Artículo 28. Contratos

Los contratos que celebren para servicio determinado, eventual, interino y temporal, y cualquier otro que la Norma permita deberán ser por escrito, haciendo constar los requisitos y circunstancias que exija la legislación vigente, en materia de empleo.

Artículo 29. Período De Prueba

Podrán concertarse por escrito un período de prueba, durante el cual cualquiera de las partes podrá rescindir, por escrito, el contrato sin necesidad de alegar justa causa, sin preaviso y sin indemnización alguna. El periodo de prueba no podrá exceder del siguiente tiempo, según la categoría profesional:

Personal Directivo, Titulado y Técnico: Seis meses.

Personal de Seguridad Mecánico-Electrónica: Dos meses.

Personal Cualificado: Administrativos, Mandos Intermedios y de Oficios Varios: Tres meses.



Personal Operativo: Dos meses. No obstante, no existirá periodo de prueba si el trabajador fuera contratado de nuevo por la misma empresa en el periodo de dos años posterior al último contrato.

Personal no Cualificado: Quince días laborales.

Artículo 30. Reconocimiento Médico

El personal de la Empresa vendrá obligado a someterse, previamente a la incorporación laboral, a examen médico, entregándose una copia al interesado.

Capítulo VI. Lugar De Trabajo, Traslados Y Cambios De Puesto

Artículo 31. Lugar De Trabajo

1. Dadas las especiales circunstancias en que se realiza la prestación de los servicios de seguridad y vigilancia, la movilidad del personal vendrá determinada por las facultades de organización de la empresa, que procederá a la distribución de su personal entre sus diversos lugares de trabajo de la manera más racional y adecuada a los fines productivos dentro de una misma localidad.

2. A estos efectos, se entenderá por localidad tanto al municipio de que se trate como a las concentraciones urbanas o industriales que se agrupen alrededor del mismo y que formen con aquél una macro concentración urbana o industrial, aunque administrativamente sean municipios distintos, siempre que estén comunicados por medios de transportes públicos a intervalos no superiores a una hora de la entrada y/o salida de los trabajadores.

3. El personal de la empresa que desempeñe tareas de vigilancia, podrá ser cambiado de un centro de trabajo a otro, de acuerdo con las facultades expresadas; dentro de una misma localidad, destinado a ser posible, para cada lugar de trabajo, a aquellos trabajadores del servicio de seguridad y vigilancia que residan más cerca de aquél.

4. Los trabajos realizados dentro de la zona definida como localidad no darán lugar a dietas para ninguno de los trabajadores de la empresa incluida en el ámbito de aplicación del presente Convenio colectivo, y sí a los correspondientes pluses de distancia y transportes pactados.

Artículo 32. Desplazamientos

1. Cuando un trabajador tenga que desplazarse por necesidad del servicio fuera de la localidad, entendida en los términos del artículo 31 donde habitualmente presta sus servicios, o cuando salga de la localidad para la que haya sido contratado, tendrá derecho al percibo de dietas.





2. En el caso de que no se desplace en vehículo de la empresa, tendrá derecho a que se le abone, además, el importe del billete en el medio de transporte más idóneo.

3. Si el desplazamiento se realizase en vehículo particular del trabajador, se abonará, a razón de 0,10 euros el Kilómetro.

Artículo 33. Importe De Las Dietas

	Euros
Cuando el trabajador tenga que hacer una comida fuera de su localidad.	7
Cuando el trabajador tenga que hacer dos comidas fuera de su localidad.	12,15
Cuando el trabajador tenga que pernoctar y desayunar.	11
Cuando el trabajador tenga que pernoctar fuera de su localidad y realizar dos comidas.	20
Si el desplazamiento fuera superior a siete días, el importe de la dieta completa será a partir del octavo día de.	16

Con independencia del importe de las dietas del cuadro anterior, y en casos en las circunstancias de duración del desplazamiento o la distancia del mismo lo requieran, la empresa abonará, previa presentación de las correspondientes facturas, las comidas, de las pernoctas, al igual que de la gasolina, los gastos correspondientes y estrictamente necesarios, previa aprobación por parte de la empresa. En caso de discrepancia entre la empresa y el trabajador, se someterá la cuestión al estudio, dictamen y aprobación en su caso del Comité Intercentros.

Si el Comité Intercentros considerase que las circunstancias concurrentes en el supuesto concreto o el importe de los gastos justificados no se ajustase a los parámetros que justifican un abono superior al establecido en el cuadro precedente, o considerase que aquellos son excesivos en atención a las mencionadas circunstancias, solo se abonará el importe establecido en el cuadro de dietas, quedando a salvo el derecho del trabajador para reclamarlo ante la Jurisdicción Social.

Artículo 34. Traslados

1. Se entiende por traslado, aquellos desplazamientos del trabajador fuera de la localidad de origen que por las razones de distancia y/o permanencia, le exijan o un cambio de residencia. Podrán estar determinados por alguna de las siguientes causas:

1. Petición del trabajador o permuta. Existirá preferencia en estos supuestos para el trabajador fijo, en función de su antigüedad real en la empresa, siempre que





concurran servicios de igual naturaleza y duración que los por él ocupados.

2. Mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador.

3. Por necesidades del servicio, previo el procedimiento legal correspondiente.

2. El traslado, dada su naturaleza de medida permanente, no dará derecho a dietas.

3. En los casos de traslado a petición del trabajador y en los de traslado por permuta, no habrá lugar a indemnización por los gastos que se originen por el cambio de residencia.

4. La fecha de petición del traslado o permuta se considerará prioritaria para acceder a la misma en caso de concurrencia de solicitudes.

5. Los traslados realizados por mutuo acuerdo, se regirán por los pactos que por escrito se hayan establecido individualmente, indicando el lugar y la duración del mismo. También, en su caso, se estará en cuanto a la compensación de gastos por el traslado y conceptos resarcitorios del mismo, siempre con respeto de los mínimos establecidos en el presente artículo.

6. En los traslados por necesidades del servicio, la empresa habrá de demostrar la urgencia de las necesidades, pudiendo someterse la cuestión a debate e informe del Comité Intercentros, bien a instancias del trabajador, bien de oficio por dicho Comité, bien a solicitud de la Empresa.

7. El traslado por tal motivo dará derecho, como mínimo, al abono de los gastos del viaje de traslado del trabajador y de los familiares que con él convivan, el transporte gratuito de mobiliario y enseres. Tales gastos serán asumidos directamente por la Empresa, a quien corresponderá, salvo pacto en contrario, determinar el modo en que se prestarán tales servicios al trabajador desplazado.

8. El trabajador que haya sido trasladado por necesidades del servicio no podrá ser trasladado de nuevo en un plazo de cinco años, salvo acuerdo mutuo.

CAPÍTULO VII. Trabajos De Categoría Superior O Inferior

Artículo 35. Movilidad Funcional

1. La empresa, en caso de necesidad, podrá exigir de sus trabajadores la realización de trabajos propios de un grupo profesional superior al suyo, con el salario que corresponda a dicho grupo, reintegrándose el trabajador a su antiguo puesto cuando cese la causa del cambio.

2. Este cambio no podrá tener una duración superior a tres meses interrumpidos, debiendo el trabajador reintegrarse a su antiguo puesto y categoría al finalizar





aquel período. Si el trabajador ocupara el puesto de grupo superior durante doce meses alternos, consolidará el salario de dicho grupo a partir de ese momento, sin que ello suponga necesariamente la creación de un puesto de trabajo de ese grupo profesional.

3. Estas consolidaciones no son aplicables a los casos de sustitución por Incapacidad Temporal o licencia, en cuyos casos la realización de trabajos de un grupo profesional superior cesará en el momento en que se reincorpore a su puesto de trabajo el sustituido.

4. El trabajador que realice por motivos de autentica necesidad funciones de categoría inferior a la suya, conservará el salario de su grupo profesional, todo ello atendiendo a lo regulado en el artículo 39 del ET. Esta situación no podrá ser superior a tres meses de duración.

5. La movilidad entre puestos de trabajo del mismo grupo profesional será libre y estará sujeta al poder ordinario de dirección de la empresa.

6. En todo caso, la movilidad funcional de los trabajadores habrá de realizarse tomando en consideración sus titulaciones académicas y/o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la su dignidad. Asimismo, la movilidad de los trabajadores que consista en la realización de labores propias de un grupo profesional distinto del que le corresponde estará sujeta a las razones organizativas y/o técnicas que así lo justifiquen.

Capítulo VIII. Causas De Extinción Del Contrato De Trabajo

Artículo 36. Cese De La Relación Laboral

1. El cese de los trabajadores en la empresa tendrá lugar por cualquiera de las causas previstas en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente.

2. En el caso de cese por voluntad del trabajador, el personal directivo, titulado y técnico deberá preavisar su baja con una antelación no inferior a dos meses.

3. El personal administrativo o de mando intermedio, el personal operativo, y el subalterno y de oficios varios, con quince días hábiles de antelación.

4. La falta de cumplimiento del preaviso llevará consigo la pérdida de los salarios correspondientes a quince días hábiles sin la cantidad correspondiente a las partes proporcionales de las pagas extraordinarias de dicho período.

5. Si el preaviso se hubiera efectuado en periodo hábil inferior a los quince días hábiles previstos, la pérdida de los salarios correspondientes será proporcional al periodo hábil no preavisado.





6. El preaviso deberá ejercitarse siempre por escrito y la empresa estará obligada a suscribir el acuse de recibo.

7. La falta de preaviso por parte de la empresa con quince días de antelación, en casos de finalización del contrato, según prevé la legislación vigente, dará lugar a la indemnización correspondiente o a la parte proporcional si el preaviso se hubiera afectado en período inferior al previsto.

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

Capítulo IX. Jornada De Trabajo, Descansos Y Vacaciones

Artículo 37. Jornada De Trabajo

1. La jornada de trabajo será de 1.826 horas anuales de trabajo efectivo en cómputo mensual con una horquilla de 130 a 190 horas. En caso de contratación a tiempo parcial esta horquilla se ajustará proporcionalmente a las horas contratadas. No obstante, la empresa, de acuerdo con el Comité Intercentros podrá establecer fórmulas alternativas para el cálculo de la jornada mensual a realizar.

2. La aplicación de esta forma de distribución irregular de la jornada mensual no implicará variación alguna respecto de la forma en que se devengan y abonan las remuneraciones ordinarias pactadas en el Convenio, debiendo percibirse la remuneración de las tablas salariales fijadas en el convenio, con independencia del número de horas efectivamente realizadas.

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

4. A efectos de jornadas especiales será de aplicación lo dispuesto en el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, y demás disposiciones específicas para el Sector de Vigilancia y Seguridad privada.

5. En relación con el calendario laboral, se estará a lo dispuesto en el artículo 34.6 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 1561/1995.

Artículo 38,00. Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada ordinaria establecida en el artículo anterior 37 de este Convenio colectivo y se abonarán de acuerdo con lo establecido en el artículo 35.1 del Estatuto de los Trabajadores, siendo su importe, al menos, de idéntico valor al de la hora ordinaria de trabajo.





Artículo 39. Modificación De Horario

Cuando por necesidades del servicio la empresa precise la modificación de los horarios establecidos, podrá cambiarlos de conformidad con el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 40. Vacaciones

Todos los trabajadores disfrutarán vacaciones retribuidas con arreglo a las condiciones siguientes:

- 1) Tendrán una duración de treinta días naturales para todo el personal de la empresa que lleve un año al servicio en la misma.
- 2) Se abonarán por el «total» de la Tabla de Retribuciones del Anexo Salarial, y los conceptos comprendidos en ella, más el Complemento Personal de Antigüedad en aquellos casos en que el trabajador ya viniera disfrutándolo a la entrada en vigor del Convenio.
- 3) Se establecerá un turno rotativo de disfrute de las vacaciones negociado por la Empresa y el comité Intercentros. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.
- 4) Las vacaciones se repartirán del día 15 de enero al 15 de diciembre, estableciendo que del 15 de diciembre al 15 de enero no se podrá disfrutar de vacaciones.

Capítulo X. Licencias Y Excedencias

Artículo 41. Licencias

Los trabajadores tendrán derecho al disfrute de licencias, sin pérdida de la retribución, en los casos y con la duración que establezca el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 42. Licencias sindicales

En el ejercicio de sus funciones, y dadas las especiales circunstancias de la prestación de los servicios en esta actividad y las dificultades que comporta la sustitución del personal en sus puestos de trabajo, los representantes de los trabajadores, para el ejercicio de sus funciones como tales, deberán notificar y justificar sus ausencias a sus superiores con una antelación mínima de 24 horas.

Artículo 43. Excedencia

En cuanto a la regulación de las excedencias se estará a lo dispuesto por el Estatuto de los trabajadores.





Capítulo XI. Prevención De Riesgos Laborales

Artículo 44. Salud Laboral.

La empresa y los trabajadores y trabajadoras y trabajadoras cumplirán las disposiciones contenidas en la normativa vigente sobre seguridad y salud laboral establecida en Convenio colectivo Estatal de las Empresas de Seguridad.

Independientemente de lo anterior, se hace especial alusión a que para la prevención de riesgos que pudieran ser de aplicación a los casos de embarazo, la empresa deberá evaluar, de acuerdo con lo preceptuado en los artículos 34 y 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, junto con el Comité Intercentros, los puestos de trabajo exentos de riesgo y aquellos en que deba limitarse la exposición al riesgo de las trabajadoras en situación de embarazo, parto reciente o lactancia, a fin de adaptar las condiciones de trabajo de aquéllas, si así fuera el caso.

Dichas medidas, incluirán cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o trabajo a turnos. Se procurará, siempre que sea posible, acceder a que la trabajadora embarazada disfrute sus vacaciones reglamentarias en la fecha de su petición.

En lo no previsto en los apartados anteriores se aplicará lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como en las normas de desarrollo y concordantes.

Capítulo XII. Faltas Y Sanciones

Artículo 45. Faltas De Personal

1. Las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencias e intenciones, en leves, graves y muy graves.
2. En la aplicación de las sanciones se tendrán en cuenta y valorarán las circunstancias personales del trabajador, su nivel cultural, trascendencia del daño, grado de reiteración o reincidencia.

Artículo 46. Son Faltas Leves

1. Hasta cuatro faltas de puntualidad, con retraso superior a cinco minutos e inferior a quince, dentro del período de un mes.
2. Abandonar el puesto de trabajo sin causa justificada o el servicio breve tiempo durante la jornada. Si se causare como consecuencia del mismo abandono perjuicio de consideración a la Empresa, compañeros de trabajo, clientes o





personal del mismo, o fuera causa de accidente, la falta podrá revestir la consideración de grave o muy grave.

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

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

5. La inobservancia de las órdenes de servicio, así como la desobediencia a los mandos, cuando de ello no se derive un perjuicio económico o un deterioro de la relación de la empresa con el cliente del servicio.

6. Las faltas de respeto y consideración en materia leve a los subordinados, compañeros, mandos, personal y público, así como la discusión con los mismos dentro de la jornada de trabajo y usar palabras malsonantes e indecorosas con los mismos.

7. La falta de aseo y limpieza personal y de los uniformes, equipos, armas, etc., de manera ocasional.

8. No comunicar a la Empresa los cambios de residencia y domicilio y demás circunstancias que afecten a su actividad laboral.

9. No atender al público con la corrección y diligencia debidas de manera ocasional.

10. Excederse en sus atribuciones o entrometerse en los servicios peculiares de otro trabajador, cuando el caso no constituya falta grave.

Artículo 47. Son faltas graves.

1. El cometer tres faltas leves en el período de un trimestre, excepto en la puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que hubiera mediado apercibimiento verbal o escrito.

2. Más de cuatro faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en el período de un mes superiores a los diez minutos o hasta tres faltas superiores a quince minutos cada una de ellas.

3. La falta de asistencia al trabajo de un día en el período de un mes, sin causa justificada. Será muy grave si a resultas de la ausencia se causare grave perjuicio





a la Empresa, entendiéndose, en todo caso, que habrá grave perjuicio cuando el cliente del servicio efectúe una queja formal a la Empresa.

4. La desobediencia grave a los superiores en materia de trabajo y la réplica descortés a compañeros, mandos o público. Si implicase quebranto manifiesto a la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, compañeros de trabajo o público se reputará muy grave.

5. La suplantación de la personalidad de un compañero al fichar o firmar. Esta falta será sancionada tanto al suplantador como al suplantado.

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

7. La simulación de enfermedad o accidente y no entregar el parte de baja oficial dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la emisión del mismo, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

8. El empleo de tiempo, uniformes, materiales, útiles, armas, teléfono o máquinas en cuestiones ajenas al trabajo o en beneficio propio.

9. El uso, sin estar de servicio, de las insignias del cargo, el arma, el uniforme o los vehículos de servicio, o la ostentación innecesaria de los mismos.

10. El hacer desaparecer uniformes y sellos, tanto de la Empresa como de clientes de la empresa, así como causar accidentes por dolo, negligencia o imprudencia inexcusable.

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

Artículo 48. Son Faltas Muy Graves

1. La reincidencia en comisión de falta grave en un período de seis meses, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que hubiese mediado sanción.

2. Más de nueve faltas no justificadas de puntualidad cometidas en el período de seis meses o dieciocho en un año, aunque hayan sido sancionadas independientemente.

3. Tres o más faltas injustificadas al trabajo en el período de un mes, más de seis en el período de cuatro meses o más de doce en el período de un año, siempre que hayan sido sancionadas independientemente.





4. La falsedad, deslealtad, el fraude, el abuso de confianza y el hurto o robo, tanto a compañeros de trabajo como a la Empresa o a terceros relacionados con el servicio durante el desempeño de sus tareas o fuera de las mismas.
5. El hacer desaparecer, inutilizar, causar desperfectos en armas, máquinas, instalaciones, edificios, enseres, documentos, etc., tanto de la Empresa como de clientes de la misma, así como causar accidentes por dolo, negligencia o imprudencia inexcusable.
6. El realizar trabajos por cuenta propia o cuenta ajena estando en situación de incapacidad temporal, así como realizar manipulaciones o falsedades para prolongar aquella situación.
7. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de mandos, compañeros de trabajo o terceros.
8. La embriaguez en los términos previstos en el artículo 54, letra f), del Estatuto de los Trabajadores.
9. La violación del secreto de correspondencia o de documentos de la Empresa o de las personas en cuyos locales e instalaciones se realice la prestación de los servicios y no guardar la debida discreción o el natural sigilo de los asuntos y servicios en que, por la misión de su cometido, hayan de estar enterados.
10. Los malos tratos de palabra o de obra, o falta grave de respeto y consideración a las personas de sus superiores, compañeros, personal a su cargo o familiares de los mismos, así como a las personas en cuyos locales o instalaciones realizara su actividad y a los empleados de estas, si los hubiere.
11. La participación directa o indirecta en la comisión de un delito calificado como tal en las leyes penales, que conlleve la retirada de la habilitación para los Vigilantes de Seguridad.
12. El abandono del trabajo en puestos de responsabilidad una vez tomado posesión de los mismos y la inhibición o pasividad en la prestación del mismo.
13. La disminución voluntaria y continuada del rendimiento.
14. Originar riñas y pendencias en sus compañeros de trabajo o con las personas o los empleados para las que presten sus servicios.
15. La comisión de actos inmorales en el lugar de trabajo o en los locales de la Empresa, dentro de la jornada laboral.
16. El abuso de autoridad.
17. La competencia ilícita por dedicarse dentro o fuera de la jornada laboral a





desarrollar por cuenta propia idéntica actividad que la Empresa o dedicarse a ocupaciones particulares que estén en abierta pugna con el servicio.

18. Hacer uso de las armas, a no ser en defensa propia y en los casos previstos por las leyes y disposiciones vigentes.

19. Iniciar o continuar cualquier discusión, rivalidad, pretendida superioridad, exigencias en el modo de prestarse los servicios, etc., con funcionarios de la Policía.

20. Entregarse a juegos, y distracciones graves, todo ello durante y dentro de la jornada de trabajo.

21. Exigir o pedir por sus servicios remuneración o premios de terceros, cualquiera que sea la forma o pretexto que para la donación se emplee.

22. La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para si o para compañeros o personal y público, o peligro de averías para las instalaciones.

Artículo 49. Sanciones

1. Por falta leve:

a) Amonestación verbal.

b) Amonestación escrita.

2. Por falta grave:

a) Amonestación pública.

b) Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.

c) Inhabilitación para el ascenso de uno a tres años.

3. Por falta muy grave:

a) Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a dos meses.

c) Traslado forzoso a otro puesto incluso con cambio de localidad.

c) Despido.

Artículo 50. Prescripción

La facultad de las Empresas para imponer sanciones, que deberá ejercitarse siempre por escrito salvo amonestación verbal, del que deberá acusar recibo y





firmar el enterado el sancionado o, en su lugar, dos testigos, caso de negarse a ello, prescribirá en las faltas leves a los diez días; en las graves a los veinte días, y en las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Capítulo XIII. Prestaciones Sociales

Artículo 51. Seguro Colectivo De Accidentes

La Empresa suscribirá una póliza de seguro colectivo a favor de todos y cada uno de sus trabajadores por un capital para los años 2012 y 2013 euros/por un capital de 29.683,66 euros por muerte y de 37.805,95 euros por incapacidad permanente total, absoluta y gran invalidez, derivadas de accidentes sea o no laboral, excepto los producidos en competiciones deportivas oficiales de vehículo de motor. Su efecto cubrirá las veinticuatro horas del día y durante todo el año.

Para el año 2014, los capitales asegurados por muerte ascenderán a 30.460,19 euros y los capitales asegurados por incapacidad permanente total, absoluta y gran invalidez, ascenderán a 38.00.794,95 euros.

En el año 2015 se reunirá la Mesa Negociadora a efectos de establecer los capitales asegurados por muerte, incapacidad permanente total, absoluta y gran invalidez.

Capítulo XIV. Retribuciones

Artículo 52. Disposición General

Las retribuciones del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo estarán constituidas por el salario base y los complementos del mismo y corresponde a la jornada normal a que se refiere el artículo 37 del presente Convenio.

El pago del salario se efectuará por meses vencidos en los doce primeros días hábiles. No obstante, los complementos variables establecidos en el Convenio Colectivo se abonarán en la nómina del mes siguiente al que se haya devengado.

Artículo 53. Anticipos

El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta, por el trabajo ya realizado, sin que pueda exceder del 50 por ciento del importe de su retribución total mensual de las tablas de retribución del Anexo, en un plazo máximo de cuatro días hábiles desde la solicitud.

Artículo 54. Estructura salarial y otras retribuciones





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

a) Salario base.

b) Complementos:

1. Personales: Antigüedad.

2. De puestos de trabajo:

Peligrosidad.

Plus de responsable de equipo de vigilancia.

Plus de trabajo nocturno.

3. Cantidad o calidad de trabajo: Horas extraordinarias.

c) De vencimiento superior al mes:

Gratificación de Navidad.

Gratificación de Julio.

d) Indemnizaciones o suplidos:

Plus de Distancia y Transporte.

Plus de Mantenimiento de Vestuario.

Artículo 55. Salario Base

Se entenderá por salario base la retribución correspondiente, en cada uno de los grupos profesionales, a la actividad mínima normal, durante la jornada de trabajo fijada en este Convenio.

El salario base se considerará siempre referido a la jornada establecida en este Convenio. Si por acuerdo particular de la empresa con sus operarios se trabajara a jornada parcial, el salario base será divisible por horas, abonándose el que corresponda.





Artículo 56. Complemento Personal De Antigüedad

Se pacta expresamente la supresión de ese complemento para todos aquellos trabajadores que a la entrada en vigor de este convenio no vinieran percibiéndolo.

El trabajador que ya viniera disfrutándolo a la entrada en vigor de este convenio, continuará con la percepción del mismo si bien pasará a integrarse en un complemento «ad personam» compensable y absorbible y desde el 1 de enero de 2012 no se devengarán nuevas cantidades por trienios o quinquenios.

Los importes relativos a dichos conceptos se irán compensando y absorbiendo paulatinamente hasta su completa desaparición.

Artículo 57. Complementos De Puesto De Trabajo

Los complementos salariales que a continuación se indican se percibirán por los trabajadores que desarrollen sus funciones en los términos y circunstancias descritos para cada uno los mismos y exclusivamente durante el tiempo en que concurren en ellos tales circunstancias.

Peligrosidad: El personal operativo de vigilancia percibirá mensualmente por este concepto el importe de 18,62 euros mensuales, que figura en las tablas de retribuciones del Anexo de este Convenio.

Plus de Responsable de Equipo de Vigilancia: Se abonará al trabajador que, además de realizar las tareas propias de su categoría, desarrolla una labor de coordinación, distribuyendo el trabajo e indicando cómo realizarlo, confeccionando los partes oportunos, anomalías o incidencias que se produzcan en los servicios en ausencia del Inspector u otro Jefe, teniendo la responsabilidad de un equipo de personas.

El personal que ejerza funciones de responsable de equipo percibirá un plus por tal concepto, consistente en el uno por ciento del sueldo base establecido en este Convenio, que corresponda a su categoría, en tanto las tenga asignadas y las realice.

Plus de Trabajo Nocturno: Se fija un plus de Trabajo Nocturno por noche trabajada. Se entenderá por trabajo nocturno el comprendido entre las veintidós horas y las seis horas del día siguiente. Se abonará el plus correspondiente a la jornada trabajada, por un importe de 0,20 euros la hora nocturna.

Artículo 58. Horas Extraordinarias

a) **Horas Extraordinarias:** Respecto a las horas extraordinarias se estará a lo dispuesto en el artículo 38,00 del presente Convenio Colectivo y en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.



Artículo 59. Complemento De Vencimiento Superior Al Mes

1. Gratificación de Julio y Navidad: El personal percibirá dos gratificaciones extraordinarias con los devengos y fechas de pago siguientes:

1.1 Gratificación de Julio: Se devengará del 1 de julio al 30 de junio Independientemente de la finalización de su devengo, el pago se realizará entre el 13 y el 21 de julio, siempre y cuando no se prorratee las pagas extraordinarias.

El importe de esta gratificación será de una mensualidad del salario base de las tablas salariales anexas, más antigüedad, en su caso; es decir, en aquellos casos en que el trabajador ya viniera disfrutando del complemento personal de antigüedad a la entrada en vigor del Convenio.

1.2 Gratificación de Navidad: Se devengará del 1 de Enero al 31 de Diciembre. Independientemente de la finalización de su devengo, el pago se realizará entre el 13 y el 21 de Diciembre, siempre y cuando no se prorratee las pagas extraordinarias.

El importe de esta gratificación será de una mensualidad del salario base de las tablas salariales anexas, más antigüedad, en su caso; es decir, en aquellos casos en que el trabajador ya viniera disfrutando del complemento personal de antigüedad a la entrada en vigor del Convenio.

El personal que hubiere ingresado en el transcurso del año o cesare durante el mismo y no tuviese las pagas prorrateadas, percibirá las gratificaciones extraordinarias aludidas, prorrateando su importe en relación con el tiempo trabajado.

2. Las anteriores gratificaciones extraordinarias se podrán prorratear en doce mensualidades, previo acuerdo del trabajador y la empresa.

Artículo 60. Indemnización O Suplidos

Suplidos por distancia y transporte: Se establece como compensación a los gastos de desplazamiento y medios de transporte dentro de la localidad, así como desde el domicilio a los centros de trabajo y su regreso. Su cuantía, en cómputo mensual, será de 38,00 euros para los años 2012.

Compensación por mantenimiento de vestuario: Se establece como compensación de gastos que obligatoriamente correrán a cargo del trabajador, por limpieza y conservación del vestuario, calzado, correajes, y demás prendas que componen su uniformidad, considerándose a estos efectos, como indemnización por mantenimiento de vestuario. Su cuantía, según categoría, en cómputo mensual, doce mensualidades, es la que se establece en la columna correspondiente en los Anexos salariales para los años 2012.



Artículo 61. Cuantía De Las Retribuciones

Las cuantías de las retribuciones y sus conceptos, aplicables a partir del 1 de enero al 31 de diciembre de 2012, para los distintos grupos profesionales, es la que figura tanto en el articulado como en las tablas del Anexo salarial del presente Convenio Colectivo.

Para los años 2013 y 2014, la cuantía de todos los conceptos salariales será la fijada para el año 2012 no existiendo incremento alguno.

En el año 2015, las partes negociadoras deberán reunirse al efecto de negociar, en su caso, nuevas tablas salariales.

Artículo 62. Uniformidad

1. La empresa facilitará cada tres años al personal operativo las siguientes prendas de uniforme: dos camisas de verano, dos camisas de invierno, una corbata, una chaquetilla y dos pantalones.
2. Asimismo se facilitará, en casos de servicios en el exterior de un anorak.
3. Se pagará 12 euros anuales para la compra de zapatos de color negro.
4. Las demás prendas de equipo se renovarán cuando se deterioren.
5. En caso de fuerza mayor, debidamente probada, se sustituirán las prendas deterioradas por otras nuevas.
6. Las prendas de uniforme a entregar al Guarda Particular de Campo serán en las mismas unidades que al Vigilante de Seguridad, añadiéndose aquellas otras distintivas exigidas por las disposiciones legales correspondientes.

Artículo 63. Asistencia Jurídica

Como beneficio social, la empresa asumirá la asistencia legal a aquellos trabajadores que en calidad de acusados o denunciados se vean incurso en procesos penales instruidos por ocasión de acciones realizadas en el cumplimiento de las funciones encomendadas por la empresa, con independencia de que con posterioridad el trabajador cause baja en la misma, y ello siempre que hayan comunicado tal situación en los dos días hábiles siguientes a la recepción de la primera comunicación.

Artículo 64. Póliza De Responsabilidad Civil

La empresa vendrá obligada a suscribir Póliza de Seguro de Responsabilidad Civil por importe de, al menos, 142.725,12 euros durante los años 2012 y 2013, y 146.458,81 euros durante el año 2014 con los efectos y consecuencias



comprendidas en la Ley del Contrato de Seguro.

En el año 2015 se reunirá la mesa negociadora con el objeto de suscribir el importe de la nueva póliza de seguro de responsabilidad civil.

Artículo 65. Descuelgue

El presente Convenio Colectivo es de obligación para empresa y trabajadores y trabajadoras incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

Sin perjuicio de lo anterior, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre las partes, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores y Trabajadoras a inaplicar las condiciones de trabajo pactadas en el presente convenio que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites para la movilidad funcional que prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores y Trabajadoras.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción, y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.





Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo segundo, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prologarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. El acuerdo de inaplicación no podrá lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en el Convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas en el Plan de igualdad que se aprobará y aplicará en Alcor Seguridad, SL. El acuerdo deberá ser notificado a la Comisión paritaria del Convenio Colectivo.

Cuando no se alcanzara un acuerdo durante el periodo de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión del Convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse a contar desde que la discrepancia le fuere planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la Comisión o esta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes podrán recurrir a los procedimientos que deben establecerse en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 de la presente Ley, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme el procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91.

Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y las partes no se hubieran sometido a los procedimientos mencionados a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de las discrepancias a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios colectivos cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas en los demás casos. La decisión de estos órganos, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto por ellos mismos, habrá de dictarse en plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91.

El resultado de los procedimientos a que se refiere los párrafos anteriores que hayan finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.

A los efectos de solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir





para la no aplicación de las condiciones de trabajo del convenio colectivo, las partes firmantes se adhieren al V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (sistema extrajudicial) firmado el 7 de febrero de 2012 («BOE» número 46, de 23 de febrero de 2012), para la resolución de los conflictos laborales que se susciten en la aplicación de este Convenio.

Capítulo XV

Artículo 66. Comité Intercentros

1. Se constituirá un Comité Intercentros, según el artículo 63.3 del Estatuto de los Trabajadores y según la LOLS.
2. El Comité Intercentros es el órgano colegiado de representación de los trabajadores de Alcor Seguridad, SL, en todo el ámbito estatal ante la Dirección de la empresa y cualquier entidad y organismo con capacidad jurídica, y de defensa de los intereses, representación de los trabajadores y negociación y resolución de aquellos temas que afecten a dicho Comité, todo ello de conformidad a las competencias establecidas en la normativa del mismo y regulado en los artículos 64 y 68 del Estatuto de los Trabajadores.
3. El Comité Intercentros está formado por cinco miembros, que a su vez serán miembros de los Comités de Empresa o Delegados de Personal, que en el momento de la publicación del Convenio mantengan relaciones laborales con la empresa. La Dirección de Alcor Seguridad, SL, será informada de los miembros que componen el Comité y sus Comisiones.
4. El Comité Intercentros, para quien ostente el cargo de Presidente, tendrá un crédito de ochocientas horas (800) para cada uno de los años que el Convenio esté vigente; para el resto de los miembros, secretario y vocales, ciento ochenta horas (180) anuales. Ninguno de estos cargos podrá transferir sus horas a otro miembro de la representación social.
5. La duración de dicho Comité tendrá la misma que la del Convenio, es decir, expirará su mandato cuando se publique el nuevo Convenio y este forme un nuevo Comité Intercentros siempre y cuando el nuevo Convenio lo regule.
6. En caso de causar baja de algún miembro será elegido entre los delegados de personal o miembros de los Comités que existan en ese momento, causando baja este en la misma fecha que todo el Comité.
7. El Comité Intercentros cuenta con una Comisión Permanente integrada por dos miembros, necesariamente, el Secretario y el Presidente.

Principios:





El Comité Intercentros es el órgano colegiado y unitario de representación de los trabajadores de la empresa. Actuará con absoluta independencia y se regirá en todo momento respetando los principios democráticos y de libre expresión.

El Comité Intercentros asume las funciones, derechos y deberes pactados, legalmente establecidos, para los cuales ha sido elegido, teniendo capacidad de decisión en todos y cada uno de los asuntos que en el ámbito de funciones y competencias se establecen en el presente Convenio y posibles acuerdos.

Mantendrá relaciones de estrecha colaboración con las Secciones Sindicales estatales en la empresa, y potenciará la unidad y la solidaridad entre todos sus miembros.

Composición:

Estará compuesto por cinco miembros titulares. En su constitución se guardará la debida proporcionalidad obtenida por los Sindicatos, según los resultados electorales considerados en el conjunto de la empresa, correspondiendo a éstos la designación tanto de los miembros titulares como de los suplentes, entre los componentes de los distintos Comités provinciales y en su caso Delegados de Personal.

La dirección de Alcor Seguridad, SL, será informada de los miembros que componen dicho Comité y sus Comisiones.

El Comité Intercentros cuenta, para mejor desempeño de sus funciones, con un Presidente, un secretario y tres vocales y una Comisión Permanente, integrada por dos miembros, necesariamente, el Secretario y el Presidente.

Alcor Seguridad, SL. habilitará un local adecuado y destinado exclusivamente a las actividades y reuniones del Comité Intercentros.

Funciones y competencias:

Son funciones y competencias del Comité Intercentros:

a) Estar legitimado para la negociación colectiva en el marco global de la empresa y cualquier otro tipo de pactos de carácter nacional.

b) Todo ello sin perjuicio de las competencias y cometidos que en sus respectivos ámbitos establece el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores y que además tienen los Comités provinciales, Delegados de Personal y Secciones Sindicales, así como los derivados de la articulación de la negociación colectiva en aquellas materias previstas para los niveles inferiores en el Convenio colectivo, o los que subsistan derivados de acuerdos o pactos recogidos en los anteriores Convenios.





- c) Designación de entre sus miembros de los dos que formarán parte de la Comisión Mixta Paritaria del Convenio por la representación de los trabajadores.
- d) Recibir información trimestral sobre la marcha general de la empresa, situación en el mercado, producción y productividad, ventas, estructura financiera, presupuesto y cálculo de costes, evolución del empleo, salud laboral, además de toda aquella que del ámbito nacional atribuye el artículo 64 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores a los Comités de Empresa en sus respectivas esferas.
- e) Ser informado mensualmente sobre el número de horas extraordinarias realizadas en el periodo anterior y causa de las mismas.
- f) Conocer los conflictos que se susciten, con alcance y carácter general, a los fines de audiencia, estudio y propuesta.
- g) Ser informado sobre las convocatorias de selección de personal. El Comité Intercentros tendrá previo conocimiento y dispondrá de dos días para hacer las sugerencias o pedir las revisiones que estime oportunas.
- h) Analizar e intercambiar opiniones sobre la situación global de Alcor Seguridad, SL.
- i) Designar al Delegado Estatal de Prevención.

Procedimiento de actuación:

Para el desarrollo de dichas funciones y competencias, el Comité Intercentro se reunirá con la empresa trimestralmente con carácter ordinario, y con carácter extraordinario, cuando el caso así lo requiera y de común acuerdo por ambas partes. En cualquier caso deberá comunicarse a la otra parte de la celebración de dichas reuniones con la antelación mínima de quince días hábiles para las ordinarias y con toda la antelación que sea posible para las extraordinarias una vez acordada su celebración.

Una vez convocadas en tiempo y forma las reuniones, los gastos de los miembros del Comité Intercentros provocados por desplazamiento, alojamiento y dietas, serán abonadas por la empresa.

Para todas las reuniones, el Secretario elaborará un orden del día que incluirá todos los asuntos a tratar. Se confeccionará un Acta recogiendo todos los acuerdos que se hayan adoptado en la reunión. Se comunicarán a los Centros de Trabajo, para conocimiento de todos los trabajadores, los acuerdos a los que se lleguen, mediante escritos en los tabloneros de anuncios.

Dotación:





El Comité Intercentros dispondrá de local adecuado, con teléfono, fax, ordenador e impresora, disponiendo de material y mobiliario de oficina. Utilizará el correo interior de la empresa.

El Comité Intercentros recibirá el «Boletín Oficial del Estado» y demás publicaciones de carácter profesional de la actividad de la empresa donde tenga reconocido su domicilio social con la frecuencia de su aparición.

Publicación en el Boletín interior de la empresa de notas informativas del Comité.

Podrán concertarse otras facilidades, mediante pactos, para casos concretos y justificados.

Capítulo XVI

Artículo 67. No Discriminación De Las Relaciones Laborales

Las partes firmantes del presente Convenio, convienen expresamente en recordar que, en las relaciones laborales deberán respetarse las normas de no discriminación previstas en el artículo 17.2 del Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, o disposición que lo sustituya, con mención especial a la no discriminación por razón de sexo y a la aplicación de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Artículo 68

Las partes firmantes recomiendan la aplicación íntegra del «Acuerdo Marco Europeo sobre acoso y violencia en el lugar de trabajo» propuesta común alcanzada durante la reunión plenaria 15/12/2006.

A tal efecto, se manifiesta que dicho Acuerdo reconoce que diversas formas de acoso y de violencia, que pueden ser físicas, psicológicas y/o sexuales, pueden afectar a puestos de trabajo.

Conforme al citado Acuerdo, el acoso ocurre cuando uno o más trabajadores, o un directivo, de manera repetitiva y deliberada, abusan, amenazan o humillan a una persona en circunstancias relativas al trabajo. La violencia ocurre cuando uno o más trabajadores o jefes, deliberadamente, violan la dignidad del jefe o del trabajador, afectando a su salud y/o creando un ambiente hostil en el trabajo.

ANEXO. Tablas Salariales año 2012



	Salario base	Plus peligrosidad	Plus transporte	Plus vestuario	Total
Personal Directivo, Titulado y técnico:					
Director General	1.582,00		38,00		1.620,00
Director Comercial	1.429,23		38,00		1.467,23
Director Administrativo	1.429,23		38,00		1.467,23
Director Técnico	1.429,23		38,00		1.467,23
Director de Personal	1.429,23		38,00		1.467,23
Jefe de Personal.	1.275,50		38,00		1.313,50
Jefe de Seguridad	1.275,50		38,00		1.313,50
Titulado Superior	1.275,50		38,00		1.313,50
Titulado Medio/Técnico de prevención grado superior.	1.121,73		38,00		1.159,73
Delegado Provincial-Gerente	1.121,73		38,00		1.159,73
Personal Administrativo:					
A) Administrativos:					
Jefe de Primera	1.055,26		38,00		1.093,26
Jefe de Segunda	984,50		38,00		1.022,50
Oficial de Primera	852,80		38,00		890,80
Oficial de Segunda	807,40		38,00		845,40
Azafata/o	736,50		38,00		774,50
Auxiliar	736,50		38,00		774,50
Telefonista	645,30		38,00		683,30
Aspirante	641,40		38,00		679,40
B) Técnicos y especialistas de oficina:					
Analista	1.275,50		38,00		1.313,50
Programador de Ordenador	1.121,70		38,00		1.159,70
Operador/Grabador Ordenador	853,22		38,00		891,22
Técnico de formación, técnico de Prevención grado intermedio	982,52		38,00		1.020,52
Delineante Proyectista	982,52		38,00		1.020,52
Delineante	853,22		38,00		891,22
C) Personal de ventas:					
Jefe de Ventas	1.053,53		38,00		1.091,53
Técnico Comercial	982,52		38,00		1.020,52
Vendedor	875,87		38,00		913,87
Personal de mandos intermedios:					
Jefe de Vigilancia	1.118,00		38,00		1.156,00
Jefe de Servicios	1.118,00		38,00		1.156,00
Inspector.	1.061,43		38,00		1.099,43
Coordinador de servicios	1.061,43		38,00		1.099,43





	Salario base	Plus peligrosidad	Plus transporte	Plus vestuario	Total
Personal Operativo:					
Vigilante de Explosivos.....	807,70	18,62	38,00	38,00	902,32
Vigilante de Seguridad.....	807,70	18,62	38,00	38,00	902,32
Guarda Particular de Campo (Pesca Marítima, Caza, etc.).....	807,70	18,62	38,00	38,00	902,32
Escolta.....	807,70	18,62	38,00	38,00	902,32
Personal de seguridad Mecánico- Electrónica:					
Encargado.....	1.109,75		38,00	26,60	1.174,35
Ayudante de Encargado.....	663,20		38,00	38,00	739,20
Revisor de Sistemas.....	863,52		38,00	31,80	933,32
Oficial de Primera.....	1.040,00		38,00	26,61	1.104,61
Oficial de Segunda.....	930,00		38,00	28,72	996,72
Oficial de Tercera.....	819,00		38,00	36,00	893,00
Especialista.....	660,50		38,00	38,90	737,40
Operador de soporte técnico.....	720,81		38,00	38,90	797,71
Aprendiz.....	645,30		38,00	13,46	696,76
Personal de oficios varios:					
Oficial de Primera.....	901,83		38,00		939,83
Oficial de Segunda.....	733,31		38,00		771,31
Ayudante.....	645,30		38,00		683,30
Peón.....	645,30		38,00		683,30
Aprendiz.....	628,54		38,00		666,54
Personal subalterno:					
Conductor.....	747,25		38,00	38,90	824,15
Ordenanza.....	681,22		38,00		719,22
Almacenero.....	681,22		38,00		719,22
Limpiador-Limpiadora.....	645,30		38,00		683,30