III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

2622 *Resolución de 20 de febrero de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Magasegur, SL.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Magasegur, SL (código de convenio n.º 90101222012013), que fue suscrito, con fecha 10 de enero de 2013, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por las secciones sindicales de USO, UGT y CSIF, en representación del colectivo laboral afectado, 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.

Madrid, 20 de febrero de 2013.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

CONVENIO COLECTIVO PARA LA EMPRESA MAGASEGUR, S.L.

Preámbulo

El presente Convenio se enmarca dentro del marco de la negociación colectiva en el seno de la Empresa, con la base del artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores y Trabajadoras y con el objeto de favorecer los intereses comunes de las partes, por una parte, favorecer la sostenibilidad en el tiempo de la empresa, a través de sus resultados, y, por otra, favorecer el mantenimiento del empleo y la mejora de las condiciones de los trabajadores y trabajadoras; todo ello como medio indispensable para la buena marcha de ambas partes que no pueden estar sino en la misma línea de interés.

En la coyuntura económica actual se están observando en el mercado laboral situaciones permanentes de expedientes de regulación de empleo, descuelgues de Convenios, despidos, etc. Con esta negociación, las partes actúan de buena fe de cara precisamente a favorecer que en esta empresa, formada por el empresario y los trabajadores y trabajadoras, no sea necesario acometer ninguna de estas medidas.

En una situación empresarial en la que los resultados de los últimos años han sido exiguos, ciertamente, el año 2012 presenta una tendencia inicial diferente, tendencia que por el momento únicamente invita a la prudencia hasta verificar su consolidación en un mercado cambiante y muy tendente a la bajada de precios.

A estos datos hay que añadirle la pertenencia a un sector económico regido por la máxima de imposición del precio, en un momento en que los clientes necesitan perentoriamente la mejora de rendimientos también para su continuidad y a fin de garantizar su competitividad.

cve: BOE-A-2013-2622

Hay que ser conscientes además de la competencia que se está desarrollando en el sector, en parte motivada por las cuestiones indicadas en el párrafo anterior y también por las evidentes diferencias existentes entre las diferentes empresas que lo componen, tanto por lo que se refiere a su volumen como a su ámbito geográfico de actuación. Esta competencia no puede acabar generando incompatibilidades en el propio sector, ni especialmente entre las empresas y sus propios trabajadores y trabajadoras, de ahí la necesidad de buscar instrumentos que favorezcan el desarrollo de ambos.

El presente Convenio pretende la adaptación al marco concreto de la empresa de la normativa general establecida a nivel sectorial, no pretendiendo nunca la diferenciación del mismo y si el interés de favorecer la posibilidad de aprovechar las características e intereses concretos de trabajadores y trabajadoras y empresa para garantizar la competitividad y asegurar la viabilidad futura de nuestra organización. En este sentido siguen siendo de aplicación las condiciones pactadas en convenios de ámbito superior, salvo en las materias establecidas expresamente por la legislación en vigor y tratadas en esta negociación.

Ante estas mismas circunstancias, se ha procedido, tras una ardua tarea de negociación, a establecer las bases mínimas necesarias para garantizar unas relaciones laborales ordenadas y fluidas en el seno de la empresa a través del articulado del presente Convenio.

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*

El presente Convenio colectivo establece las bases para las relaciones laborales entre la empresa Magasegur, S.L. y sus trabajadores y trabajadoras.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

Las normas de este convenio colectivo de ámbito nacional, serán de aplicación en todos los centros de trabajo que la empresa tiene en la actualidad y los que puedan establecer en el futuro en todo el territorio español.

Artículo 3. *Ámbito funcional y personal.*

El presente Convenio será de aplicación a la empresa Magasegur, S.L. y sus trabajadores y trabajadoras, dedicados conjuntamente a la prestación de vigilancia y protección de cualquier clase de locales, fincas, bienes o personas, así como servicios de escolta, explosivos, transporte o traslado con los medios y vehículos homologados, depósito y custodia, manipulación y almacenamiento de caudales, fondos valores, joyas y otros bienes y objetos valiosos que precisen vigilancia y protección.

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

El presente Convenio afecta a todos los trabajadores y trabajadoras que presten sus servicios por cuenta de la empresa Magasegur, S.L. 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 1382/1985, 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.

cve: BOE-A-2013-2622

Artículo 4. *Vigencia.*

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2012 y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2013, con independencia de la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Artículo 5. *Prórroga y procedimiento de denuncia.*

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.

La denuncia deberá efectuarse con un mínimo de dos 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.

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

Artículo 6. *Vinculación a la totalidad.*

El articulado del presente Convenio forma un conjunto unitario e indivisible. En el supuesto de 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 7. *Comisión Paritaria de vigilancia, interpretación y desarrollo del Convenio.*

Se constituye una comisión cuyas funciones serán las siguientes:

a) Interpretación de la totalidad de los artículos de este Convenio.
b) Conciliación preceptiva en conflictos colectivos que supongan la interpretación de las normas del presente Convenio.

Estará compuesta por cuatro miembros de la representación de los trabajadores y trabajadoras e igual número por parte de la empresa.

La Comisión Negociadora se regirá por los siguientes criterios:

1. Cualquier caso relativo los apartados a) y b) anteriores deberá plantearse por escrito, lo cual motivará una reunión de la Comisión en el plazo de siete días naturales a partir de la fecha de recepción del escrito, debiendo emitir su informe en el mismo plazo de tiempo.
2. Se establece el carácter de vinculante del pronunciamiento de la Comisión en el arbitraje de los problemas o cuestiones derivados de la aplicación de este Convenio que le sean sometidos por acuerdo de ambas partes.
3. La Comisión fija como sede de reuniones las oficinas centrales de la Empresa, sitas en C/ Deportista Jesús Hernández «Tito» Lc 1, de Murcia. Cualquiera de los componentes de esta Comisión podrá convocar dichas reuniones, estando obligado a comunicarlo a todos los componentes de forma fehaciente en el plazo de setenta y dos horas anteriores a la convocatoria.
4. Para que las reuniones sean válidas tendrán que asistir a las mismas, como mínimo, dos de los miembros de la representación de la empresa y dos de los miembros de la representación de los trabajadores y trabajadoras, habiendo sido todos debidamente convocados.
5. La Comisión tomará acuerdos por mayoría simple de votos de cada una de las representaciones

Ambas partes podrán utilizar los servicios de un asesor, designándolo libremente asumiendo cada parte los costes correspondientes a su asesor. Dichos asesores tendrán voz, pero no voto.

cve: BOE-A-2013-2622

Sin perjuicio de las competencias de la Comisión Paritaria establecidas en el presente artículo, las partes firmantes se someten al V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (sistema extrajudicial) firmado el 7 de febrero de 2012 («B.O.E.» 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 II

Retribución

Artículo 8. *Tablas salariales.*

El presente Convenio se regirá por los conceptos y precios indicados en las tablas salariales del anexo I, contemplados en función de los grupos profesionales de aplicación.

En el presente año 2013 las tablas salariales indicadas serán de aplicación desde el día 1 de enero 2013.

Artículo 9. *Revisión salarial.*

Para los años sucesivos, en su caso, las partes se comprometen a negociar las condiciones económicas aplicables, tomando como base los resultados alcanzados por la empresa en el ejercicio anterior, los incrementos de precios practicados a los clientes en términos medios y la posible desviación con el Convenio colectivo Estatal de las Empresas de Seguridad, según se establece en el preámbulo.

A estos efectos, la comisión negociadora se reunirá en el mes de febrero de cada uno de dichos ejercicios.

Artículo 10. *Compensación, absorción y garantía «ad personam».*

Las condiciones establecidas en este Convenio, sean o no de naturaleza salarial, compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza y el origen de las mismas.

CAPÍTULO III

Artículo 11. *Grupos profesionales.*

Los grupos profesionales serán los establecidos en el vigente Convenio estatal de empresas de seguridad.

Los trabajadores y trabajadoras se encuadrarán en sus 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.

CAPÍTULO IV

Organización del trabajo

Artículo 12. *Dirección y control de la actividad laboral.*

1. La organización del trabajo en 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 legal y convencionalmente.

2. En desarrollo de lo dispuesto en el párrafo anterior, la Dirección de la empresa, a título enunciativo, que no limitativo, tendrá las siguientes facultades:

cve: BOE-A-2013-2622

a) Crear, modificar, trasladar o suprimir centros de trabajo.
b) Adscribir a los trabajadores y trabajadoras 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 a cumplimentar, etc.
d) Definir los rendimientos mínimos correspondientes a cada puesto de trabajo.
e) Cualesquiera otras necesarias para el buen funcionamiento del servicio.

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.

Artículo 13. *Subrogación de servicios.*

En materia de subrogación de servicios las partes acuerdan el pleno sometimiento a lo establecido con carácter general en el artículo 14 del vigente Convenio Colectivo Estatal de las Empresas de Seguridad o artículo que lo sustituya.

En materia de subrogación en los Servicios de Transporte de Fondos, ubicado en el actual artículo 14.B del Convenio Colectivo Estatal, se estará a lo dispuesto por el Consejo de la Comisión Nacional de la Competencia, al amparo del Art. 25 de la Ley de Defensa de la Competencia, sobre su adecuación a las normas sobre competencia.

Artículo 14. *Ordenadores y correos electrónicos.*

El uso de ordenadores personales propiedad de los trabajadores y trabajadoras en el puesto de trabajo queda prohibido, salvo autorización expresa por parte de la empresa en función de las necesidades del puesto.

Queda igualmente prohibida la utilización de ordenadores de empresa para uso particular, o con fines distintos de los derivados de la relación laboral.

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 ordenador 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.

Artículo 15. *Derechos de los trabajadores y trabajadoras.*

Los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a que se les dé un trabajo efectivo de acuerdo con su función profesional, con las excepciones previstas en el Estatuto de los trabajadores y trabajadoras; a la formación profesional en el trabajo; a no ser discriminados por razones de sexo, estado civil, edad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato; a su integridad física y a una adecuada política de seguridad; consideración debida a su dignidad; a la percepción puntual de la remuneración pactada en los primeros diez días de cada mes; al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato.

Artículo 16. *Obligaciones de los trabajadores y trabajadoras.*

Los trabajadores y trabajadoras tienen como deberes básicos el cumplir con las obligaciones de su puesto de trabajo de conformidad a las reglas de la buena fe y diligencia, observar las medidas de seguridad e higiene que se adopten, cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas; no concurrir con la actividad de la empresa; contribuir a la mejora de la productividad. El trabajador cuidará de los útiles, herramientas, equipo, vestuario y máquinas que le confíen para el desarrollo de su trabajo, manteniéndolos en perfecto estado de conservación y

cve: BOE-A-2013-2622

limpieza y dando cuenta al empresario o sus representantes de las faltas o defectos que pudiera haber en los mismos, para su conocimiento y posible subsanación, con la pretensión de mantener la calidad del servicio.

Capítulo V

Prestaciones salariales

Artículo 17. *Complementos de puesto de trabajo.*

a) Peligrosidad.–El personal operativo de vigilancia y transporte de fondos y explosivos que, por el especial cometido de su función, esté obligado por disposición legal a llevar un arma de fuego, percibirá mensualmente, por este concepto, el complemento salarial señalado en el presente artículo.

1. Los/las Vigilantes de Seguridad de Transporte y de Explosivos Conductores, Vigilantes de Seguridad de Transporte y Transporte de Explosivos y Vigilantes de Explosivos, percibirán mensualmente, por este concepto, los importes que figuran en las tablas de retribuciones del anexo de este Convenio.
2. Los/las Vigilantes de Seguridad de Vigilancia cuando realicen servicio con arma de fuego reglamentaria percibirán un plus de peligrosidad de 0,84 euros por cada hora efectiva.
3. Sin perjuicio de la naturaleza del plus de peligrosidad como plus funcional, se garantiza a todos los/las vigilantes de seguridad del servicio de vigilancia que realicen servicios sin arma la percepción de un plus de peligrosidad mínimo 18,18 euros.

En el caso de que realizaran parte o la totalidad del servicio con arma, percibirán el importe correspondiente a las horas realizadas con arma, siempre y cuando esta cantidad mensual superara los importes mínimos garantizados previstos en el párrafo precedente, quedando éstos subsumidos en dicha cantidad mensual. Es decir, percibirá el mayor importe de las dos cuantías, nunca la suma de ambas.

b) Plus escolta.–El personal descrito con esta función en el Convenio colectivo Estatal de las Empresas de Seguridad, cuando realice las funciones establecidas en el citado precepto, percibirá, como mínimo por tal concepto 1,63 euros/hora.

c) Plus de actividad.–Dicho plus se abonará a los trabajadores y trabajadoras de las categorías a las cuales se les hace figurar en el anexo I del presente Convenio, con las siguientes condiciones particulares para las funciones laborales que a continuación se detallan:

1. Personal de Transporte de Fondos: Este plus compensa las actividades del sector del transporte de fondos en lo que se refiere a cajas de transferencia, cajeros automáticos, centros comerciales, gestión informática de las rutas y de la metodología de atención al cliente, las modificaciones en la actividad derivada de la supresión de sucursales del Banco de España y la creación de las S.D.A.

d) Plus de Responsable de Equipo de Vigilancia, Transporte de Fondos o Sistemas. Se abonará al trabajador que, además de realizar las tareas propias de su función, 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, de un diez por ciento del sueldo base establecido en este Convenio, que corresponda a su función, en tanto las tenga asignadas y las realice.

e) Plus de Radioscopia Aeroportuaria. El/la vigilante de seguridad que utilice la Radioscopia Aeroportuaria en la prestación de sus servicios en las instalaciones de los

cve: BOE-A-2013-2622

aeropuertos, percibirá como complemento de tal puesto de trabajo, mientras realice el mismo, la cantidad de 1,25 euros por hora.

Se exigirá, como requisito previo para acceder a este puesto de trabajo, que el trabajador acredite haber realizado un curso de formación específico sobre el uso y funcionamiento de la Radioscopia Aeroportuaria, impartido por personal técnico con conocimientos suficientes en este tipo de aparatos, sin el que no podrá, en todo caso, desempeñar el citado servicio.

f) Plus de Radioscopia Básica.–El/la Vigilante de Seguridad que utilice la radioscopia en puestos de trabajo que no sean instalaciones aeroportuarias percibirá como complemento de tal puesto de trabajo la cantidad de 0,19 euros por hora efectiva de trabajo, mientras realice aquel servicio.

g) Plus de Trabajo Nocturno.–Se fija un plus de Trabajo Nocturno por hora trabajada. Se entenderá por trabajo nocturno el comprendido entre las veintidós horas y las seis horas del día siguiente. Si las horas trabajadas en jornada nocturna fueran de cuatro o más horas, se abonará el plus correspondiente a la jornada trabajada, con máximo de ocho horas.

Cada hora nocturna trabajada se abonará, de acuerdo con cada función, con arreglo al Convenio colectivo Estatal de las Empresas de Seguridad.

h) Plus fin de semana y festivos.–Se abonará un plus de fin de semana y festivos conforme a lo dispuesto en el Convenio Nacional.

i) Plus de residencia de Ceuta y Melilla.–Se abonará un Plus de Residencia equivalente al 25% del Salario Base de su función a los trabajadores y trabajadoras que residan en las provincias de Ceuta y Melilla. Dicho plus no será abonable en las gratificaciones extraordinarias y no podrá ser absorbido o compensado, total o parcialmente, sino con otra percepción de la misma naturaleza e igual finalidad, todo ello de acuerdo con lo dispuesto en la O.M. de 20 de marzo de 1975.

Artículo 18. *Indemnizaciones y suplidos.*

Quedan establecidos con arreglo a lo regulado por Convenio colectivo Estatal de las Empresas de Seguridad.

Artículo 19. *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 15 de julio.

El importe de esta gratificación será de una mensualidad, incluyendo el complemento personal de Antigüedad, así como la parte proporcional del Plus de Peligrosidad correspondiente al tiempo trabajado con armas durante su devengo.

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 15 de diciembre. El importe de esta gratificación será de una mensualidad, incluyendo el complemento personal de Antigüedad, así como la parte proporcional del plus de peligrosidad correspondiente al tiempo trabajado con armas durante su devengo.

El personal que hubiere ingresado en el transcurso del año o cesare durante el mismo, percibirá las gratificaciones extraordinarias aludidas, prorrateando su importe en relación con el tiempo trabajado.

2. Gratificación de Beneficios. Todos los trabajadores, cualquiera que sea la modalidad de su contrato de trabajo, tendrán el derecho al percibo, en concepto de beneficios, de una cantidad equivalente a una mensualidad, incluyendo el complemento personal de Antigüedad, así como la parte proporcional del plus de peligrosidad correspondiente al tiempo trabajado con armas durante su devengo.

cve: BOE-A-2013-2622

La participación en beneficios se devengará anualmente del 1 de enero al 31 de diciembre, y se abonará, por años vencidos, entre el 13 y el 15 de marzo del año siguiente. La participación en beneficios queda condicionada a la generación suficiente de beneficios distribuibles después de impuestos. Si los beneficios de la empresa así lo permiten, esta gratificación se mejorará en la cuantía necesaria para compensar a los trabajadores en los conceptos que se hayan visto minorados económicamente por el presente convenio.

Para la efectiva comprobación de estos beneficios se estará a la resultante de la Auditoría Externa a la que se someta la empresa, pudiendo los trabajadores, a través de la Comisión Paritaria, designar un observador al objeto de realizar cuantas comprobaciones estime convenientes.

Los trabajadores que al 31 de diciembre lleven menos de un año al servicio de la Empresa o cesen durante el año de devengo, tendrán derecho igualmente a percibir la parte proporcional correspondiente al tiempo trabajado, ya que su devengo se computará por años naturales. Se abonarán del 13 al 15 de marzo del año siguiente condicionados igualmente a la generación suficiente de beneficios distribuibles después de impuestos.

CAPÍTULO VI

Prestaciones sociales

Artículo 20. *Acumulación del permiso de lactancia.*

El permiso de lactancia, en observancia de lo indicado en el artículo 37.4 del Estatuto de los trabajadores y trabajadoras (Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo), podrá ser sustituido, a criterio de las/los interesadas/os, por su acumulación; en cuyo caso se pasaría a sustituir el disfrute del permiso de lactancia por un permiso de 20 días de forma continuada al descanso maternal.

Esta opción deberá ser solicitada por los interesados, en su caso, con una antelación de 15 días a la finalización del descanso maternal.

Artículo 21. *Licencias.*

Se pacta expresamente una mejora del capítulo del Convenio colectivo Estatal de las Empresas de Seguridad relativo a las Licencias y excedencias en el siguiente sentido:

– Matrimonio del trabajador, veinte días. El trabajador podrá disfrutar continuadamente la licencia de matrimonio y la vacación anual, siempre que lo solicite a la empresa con una antelación mínima de dos meses.

CAPÍTULO VII

Prevención de riesgos laborales

Artículo 22. *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 los representantes de los trabajadores y trabajadoras, 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.

cve: BOE-A-2013-2622

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 VIII

Formación profesional

Artículo 23. *Principios generales.*

Este Convenio queda al amparo de las condiciones establecidas al respecto de la formación profesional en el Convenio colectivo Estatal de las Empresas de Seguridad, y siempre con el espíritu de valorar una mejora para los intereses de empresa y trabajadores y trabajadoras, igualmente al amparo de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores se pacta lo siguiente:

Los trabajadores y trabajadoras incluidos en el presente convenio, siempre y cuando tengan más de un año de antigüedad en la empresa, tendrán derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente y la de cursos de perfeccionamiento profesional organizados por la propia empresa.

El tiempo de formación utilizado por el trabajador en cursos organizados por la empresa se considerará incluido en el tiempo del permiso retribuido regulado en este artículo, siempre que el mismo haya sido retribuido.

CAPÍTULO IX

Responsabilidad Social Corporativa

Artículo 24. *Política de igualdad.*

Tanto la representación de la empresa, como la representación de los trabajadores y trabajadoras, muestran su compromiso inequívoco en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, estado civil, edad, raza, nacionalidad, religión afiliación o no a un sindicato, etc., así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, en todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, exponiendo como lista enunciativa pero no limitativa a lo relacionado con:

a. Contratación y despido.
b. Formación.
c. Promoción.
d. Reciclaje.
e. Política salarial.
f. Descripción de puestos de trabajo.
g. Perfiles de empleados.
h. Evaluación del desempeño.
i. Vacaciones y permisos.

cve: BOE-A-2013-2622

j. Conciliación vida laboral, familiar.
k. Comunicación con los trabajadores y trabajadoras.

En materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, en el ámbito de esta empresa se negociarán medidas que permitan hacer efectivos los derechos reconocidos en la normativa en materia de igualdad, y en particular, los que persiguen la adaptación de la jornada para atender a necesidades familiares derivadas del cuidado de hijos y de parientes mayores que no pueden valerse por sí mismos, de modo que el ejercicio de tales derechos resulte compatible con las actividades y la organización de la empresa.

Para la consecución de los objetivos descritos, y para erradicar cualesquiera posibles conductas discriminatorias, esta empresa negociará y, en su caso, acordará las medidas oportunas con los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras en la forma que se determina en la legislación laboral vigente.

CAPÍTULO X

Otras disposiciones normativas

Artículo 25. *Descuelgue.*

El presente convenio colectivo es de obligado cumplimiento para empresa y los trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación, y durante todo el tiempo de su vigencia.

Sin perjuicio de lo anterior, cuando concurran 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, 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.
g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Se entienden 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 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.

Para la negociación indicada en este artículo se designará una comisión negociadora de como máximo 13 miembros en representación de cada parte, constituida por los comités de empresa, delegados de personal, o secciones sindicales, si las hubiere, que en su conjunto sumen las mayoría de los miembros del comité al tiempo de iniciar dicha negociación.

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

cve: BOE-A-2013-2622

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.

Cuando no se alcanzara un acuerdo cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio, que dispondrá de u plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este artículo, 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 al 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 arbitro 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.

A los efectos de solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las de 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 («B.O.E.» n.º 46, de 23 de febrero de 2012), para la resolución de los conflictos laborales que se susciten en la aplicación de este Convenio.

Artículo 26. *Derecho supletorio.*

En lo no regulado por el presente Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en las normas legales de carácter general vigentes en cada momento.

ANEXO I

Tablas Salariales

Categoría	Salario Base 2012 – Euros	Plus Peligrosidad 2012 – Euros	Plus Actividad 2012 – Euros	Plus Transporte 2012 – Euros	Plus Vestuario 2012 – Euros
Personal directivo, titulado y técnico:					
Director general	1.717,59			75,93	
Director comercial	1.550,82			75,93	
Director administrativo	1.550,82			75,93	
Director técnico	1.550,82			75,93	
Director de personal	1.550,82			75,93	
Jefe de personal	1.384,00			75,93	

cve: BOE-A-2013-2622

Categoría	Salario Base 2012 – Euros	Plus Peligrosidad 2012 – Euros	Plus Actividad 2012 – Euros	Plus Transporte 2012 – Euros	Plus Vestuario 2012 – Euros
Jefe de seguridad	1.384,00			75,93	
Titulado superior	1.384,00			75,93	
Tit. med/téc. pr. grado sup	1.217,16			75,93	
Delegado provincial-gerente	1.217,16			75,93	
Personal administrativo:					
A) Administrativos:					
Jefe de primera	1.145,03		72,13	75,93	
Jefe de segunda	1.068,24		82,24	75,93	
Oficial de primera	925,41		102,73	75,93	
Oficial de segunda	876,09		107,56	75,93	
Azafata/o	799,2		117,72	75,93	
Auxiliar	799,2		117,72	75,93	
Telefonista	683,81		133,02	75,93	
B) Técnicos y espec. de oficina:					
Analista	1.384,00			75,93	
Progr. de ordenador	1.217,16			75,93	
Oper./grab. ordenador	925,80		102,34	75,93	
Técnico de formación	1.066,10		84,38	75,93	
Delineante proyectista	1.066,10		84,38	75,93	
Delineante	925,80		102,34	75,93	
C) Comerciales:					
Jefe de ventas	1.143,15		74,01	75,93	
Técnico comercial	1.066,10		84,38	75,93	
Vendedor	950,38		99,99	75,93	
Mandos intermedios:					
Jefe de vigilancia	1.213,15		9,77	75,93	
Jefe de servicios	1.213,15		9,77	75,93	
Inspector	1.151,73		22,49	75,93	
Coordinador de servicios	1.151,73		22,49	75,93	
Personal operativo:					
A) Habilitado:					
V. S. tran. explos. cond.	970,98	135,76	158,65	75,93	75,94
V.S. tran. explosivos	926,57	144,58	115,04	75,93	75,94
Vigilante de explosivos	876,42	158,91	30,3	75,93	75,28
Vigilante de seguridad	876,41	18,18		75,93	75,28
Guar. part. Campo	876,41	154,18		75,93	75,28
Escolta	876,41	135,76		75,93	75,28
B) No habilitado:					
Operador CR Alarmas	697,22			75,93	48,82
Jefe de sala					
Jefe de turno					
C) Personal form. lucha incendios:					
Jefe de estudios					
Instructor jefe					
Instructor					
Ayudante de instructor					
Personal de seguridad mec.–electr.:					
Encargado	1.204,16			75,93	51,96
Ayudante de encargado	719,61			75,93	75,96

cve: BOE-A-2013-2622

Categoría	Salario Base 2012 – Euros	Plus Peligrosidad 2012 – Euros	Plus Actividad 2012 – Euros	Plus Transporte 2012 – Euros	Plus Vestuario 2012 – Euros
Revisor de sistemas	936,98			75,93	62,24
Oficial de primera	1.128,91			75,93	51,97
Oficial de segunda	1.008,79			75,93	56,09
Oficial de tercera	889,73			75,93	70,18
Especialista	719,61			75,93	75,96
Operador de soporte técnico	782,13			75,93	75,95
Personal de oficios varios:					
Oficial de primera	978,55		73,53	75,93	
Oficial de segunda	795,69		87,88	75,93	
Ayudante	679,11		104,35	75,93	
Peón	679,13		37,60	75,93	
Personal subalterno:					
Conductor	810,82		138,16	75,93	75,97
Ordenanza	739,18		27,69	75,93	
Almacenero	739,18		27,69	75,93	
Personal directivo, titulado y técnico:					
Director general	1.570,60			75,93	
Director comercial	1.418,11			75,93	
Director administrativo	1.418,11			75,93	
Director técnico	1.418,11			75,93	
Director de personal	1.418,11			75,93	
Jefe de personal	1.265,56			75,93	
Jefe de seguridad	1.265,56			75,93	
Titulado superior	1.265,56			75,93	
Tit. med/téc. pr. grado sup	1.113,00			75,93	
Delegado provincial-gerente	1.113,00			75,93	
Personal administrativo:					
A) Administrativos:					
Jefe de primera	1.047,04		72,13	75,93	
Jefe de segunda	976,82		82,24	75,93	
Oficial de primera	846,22		102,73	75,93	
Oficial de segunda	801,12		107,56	75,93	
Azafata/o	730,81		117,72	75,93	
Auxiliar	730,81		117,72	75,93	
Telefonista	625,29		133,02	75,93	
B) Técnicos y espec. de oficina:					
Analista	1.265,56			75,93	
Progr. de ordenador	1.113,00			75,93	
Oper./grab. ordenador	846,57		102,34	75,93	
Técnico de formación	974,87		84,38	75,93	
Delineante proyectista	974,87		84,38	75,93	
Delineante	846,57		102,34	75,93	
C) Comerciales:					
Jefe de ventas	1.045,32		74,01	75,93	
Técnico comercial	974,87		84,38	75,93	
Vendedor	869,05		99,99	75,93	
Mandos intermedios:					
Jefe de vigilancia	1.109,33		9,77	75,93	
Jefe de servicios	1.109,33		9,77	75,93	

cve: BOE-A-2013-2622

Categoría	Salario Base 2012 – Euros	Plus Peligrosidad 2012 – Euros	Plus Actividad 2012 – Euros	Plus Transporte 2012 – Euros	Plus Vestuario 2012 – Euros
Inspector	1.053,17		22,49	75,93	
Coordinador de servicios	1.053,17		22,49	75,93	
Personal operativo:					
A) Habilitado:					
V. S. tran. explos. cond.	887,89	135,76	158,65	75,93	75,94
V.S. tran. explosivos.	847,28	144,58	115,04	75,93	75,94
Vigilante de explosivos	801,42	158,91	30,3	75,93	75,28
Vigilante de seguridad	801,41	18,18		75,93	75,28
Guar. part. Campo	801,41	154,18		75,93	75,28
Escolta	801,41	135,76		75,93	75,28
B) No habilitado:					
Operador CR Alarmas	637,55			75,93	48,82
Jefe de sala					
Jefe de turno.					
C) Personal form. lucha incendios:					
Jefe de estudios					
Instructor jefe					
Instructor.					
Ayudante de instructor					
Personal de seguridad mec.–electr.:					
Encargado	1.101,11			75,93	51,96
Ayudante de encargado	658,03			75,93	75,96
Revisor de sistemas	856,80			75,93	62,24
Oficial de primera	1.032,30			75,93	51,97
Oficial de segunda	922,46			75,93	56,09
Oficial de tercera	813,59			75,93	70,18
Especialista	658,03			75,93	75,96
Operador de soporte técnico	715,20			75,93	75,95
Personal de oficios varios:					
Oficial de primera	894,81		73,53	75,93	
Oficial de segunda	727,60		87,88	75,93	
Ayudante	620,99		104,35	75,93	
Peón	621,01		37,60	75,93	
Personal subalterno:					
Conductor	741,43		138,16	75,93	75,97
Ordenanza	675,92		27,69	75,93	
Almacenero	675,92		27,69	75,93	

cve: BOE-A-2013-2622