

III. Otras Resoluciones

Consejería de Empleo, Industria y Comercio

1699 *Dirección General de Trabajo.- Resolución de 11 de abril de 2014, por la que se dispone la inscripción, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Atlantisegur, S.L. 2013-2015.*

Visto el Texto del Convenio Colectivo de la empresa Atlantisegur, S.L., suscrito por la Comisión Negociadora y de conformidad con lo dispuesto en el artº. 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE de 29.3.95), en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo; así como en el Reglamento Orgánico de la Consejería de Empleo, Industria y Comercio, aprobado por el Decreto 98/2013, de 26 de septiembre (BOC nº 195, de 9.10.13), esta Dirección General de Trabajo

ACUERDA:

Primero.- Ordenar la inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de esta Dirección General de Trabajo.

Segundo.- Disponer el depósito del texto original.

Tercero.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de Canarias.

Las Palmas de Gran Canaria, a 11 de abril de 2014.- La Directora General de Trabajo, Ana Isabel Fernández Manchado.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA ATLANTISEGUR, S.L. 2013-2015

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- Objeto y ámbito funcional y territorial.

El presente Convenio regula las relaciones entre la Empresa Atlantisegur y los trabajadores incluidos en su ámbito personal dentro de toda la Comunidad Autónoma de Canarias, en las actividades que se especifican en el artículo 2 de este Convenio.

Artículo 2.- Ámbito funcional, personal y territorial.

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

cinagético- 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.

Quedan igualmente incluidas en el campo de aplicación de este Convenio, las siguientes actividades:

a) Vigilancia y protección de bienes, establecimientos, espectáculos, certámenes o convenciones.

b) Protección de personas determinadas, previa la autorización correspondiente.

c) Depósito, custodia, recuento y clasificación de monedas y billetes, títulos-valores y demás objetos que, por su valor económico y expectativas que generen, o por su peligrosidad, puedan requerir protección especial, sin perjuicio de las actividades propias de las entidades financieras.

d) Transporte y distribución de los objetos a que se refiere el apartado anterior a través de los distintos medios, realizándolos, en su caso, mediante vehículos cuyas características serán determinadas por el Ministerio del Interior, de forma que no puedan confundirse con los de las Fuerzas Armadas ni con los de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad.

e) Instalación y mantenimiento de aparatos, dispositivos y sistemas de seguridad.

f) Explotación de centrales para la recepción, verificación y transmisión de las señales de alarmas y su comunicación a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, así como prestación de servicios de respuesta cuya realización no sea de la competencia de dichas Fuerzas y Cuerpos.

g) Planificación y asesoramiento de las actividades de seguridad contempladas en la Ley 23/1992, de 30 de julio, de Seguridad Privada.

El presente Convenio afectará a la totalidad del personal que presta sus servicios por cuenta de la Empresa Atlantisegur, cualquiera que sea la ubicación de su centro de trabajo, bien sea propio o ajeno. Asimismo será de aplicación a los trabajadores que sean contratados por la empresa de forma directa así como a los trabajadores que se hayan integrado o se integren en la empresa a través de la subrogación de servicios y por ende de personal.

El presente Convenio afecta a todos los trabajadores y trabajadoras que presten sus servicios por cuenta de la empresa Atlantisegur, 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.

Artículo 3.- Ámbito temporal.

El Convenio entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 2013 y su duración será hasta el 31 de diciembre de 2015.

Este Convenio se entenderá tácitamente prorrogado, de año en año, si no hubiese denuncia de una de las partes con antelación de un mes como mínimo a las fechas de expiración del convenio o de cualquiera de sus prórrogas. Dicha denuncia se notificará al mismo tiempo a la otra parte.

La denuncia deberá efectuarse con un mes 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.

Artículo 4.- 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 5.- Compensación y absorción.

Las retribuciones establecidas en el Convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento en que entrara en vigor, cualquiera que sea la naturaleza o el origen de las mismas.

Artículo 6.- Comisión paritaria.

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento del Convenio.

La Comisión estará integrada por un representante de la Empresa y uno de los representantes de los trabajadores, que será elegido por mayoría, por la representación social.

Esta Comisión, podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores en cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores serán designados libremente por cada una de las partes.

La Comisión podrá entender, entre otras, de las siguientes cuestiones:

- Interpretación del Convenio Colectivo.
- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- Adecuación del texto del Convenio a las disposiciones legales de derecho necesario que pudieran establecerse durante su vigencia.

- Las que le sean asignadas en el presente Convenio Colectivo.

La Comisión se reunirá a petición escrita y mediante medio fehaciente, de una de las partes integrantes, la cual lo comunicará a la otra parte explicando en dicha solicitud de forma clara y concisa las cuestiones objeto de interpretación. La reunión se celebrará en el plazo máximo de diez días desde la fecha en que esta fuera solicitada.

Los asuntos sometidos a la Comisión deberán ser resueltos en el plazo máximo de quince días laborables desde la celebración de la reunión.

En el supuesto de que los Acuerdos que se adopten en la Comisión Paritaria contradigan o afecten sustancialmente a alguna de las disposiciones del Convenio Colectivo, deberán ser aprobados, para su validez, por mayoría simple de los asistentes a la reunión, incorporándose dichos pronunciamientos al texto del presente Convenio Colectivo.

Las funciones y actividades de la Comisión Paritaria no obstruirán, en ningún caso, el libre acceso a la jurisdicción previsto en la Ley.

Artículo 7.- 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.

CAPÍTULO II

PRESTACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 8.- 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 aquellas 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 9.- 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.

Artículo 10.- Jornada laboral.

La jornada laboral pactada en cómputo anual para el periodo de duración del presente Convenio es de 1826 horas de trabajo efectivo en cómputo mensual, con una horquilla entre 130 y 190 horas mensuales. En caso de contratación a tiempo parcial esta horquilla se ajustará proporcionalmente a las horas contratadas. No obstante, la empresa, de acuerdo con la Representación de los Trabajadores podrá establecer fórmulas alternativas para el cálculo de la jornada mensual a realizar.

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 presente convenio, debiendo percibirse la remuneración de las tablas salariales fijadas en el convenio, con independencia del número de horas efectivamente realizadas.

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

Artículo 11.- Vacaciones anuales.

1. Todo el personal afectado por el presente Convenio Colectivo, que lleve un año al servicio de la empresa, disfrutará de treinta días naturales de vacaciones retribuidas.

2. Se abonarán las vacaciones por el mismo importe que el que resulte una paga, más el Complemento Personal de Antigüedad en aquellos casos en los que el trabajador ya viniera percibiéndole a la entrada en vigor de este Convenio.

3. Se establecerá un turno rotativo del disfrute de las vacaciones negociado entre la empresa y la representación de los trabajadores. El trabajador conocerá la fecha de inicio de las vacaciones, al menos dos meses antes del inicio de las mismas.

4. Debido a la naturaleza de la actividad de la empresa, se pacta el reparto de las vacaciones del 15 de enero al 15 de diciembre, no pudiendo disfrutar vacaciones en el periodo comprendido entre el 16 de diciembre y el 14 de enero.

Artículo 12.- Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada ordinaria establecida en el artículo 6 del presente convenio colectivo y se abonarán de acuerdo a lo establecido en el artículo 35.1 del Estatuto de los Trabajadores, siendo su importe el de 6,91 euros para el periodo de duración del presente Convenio.

CAPÍTULO III

PERMISOS, LICENCIAS, INCAPACIDAD TEMPORAL Y MATERNIDAD

Artículo 13.- Licencias retribuidas.

Los trabajadores sujetos al presente convenio disfrutarán de las licencias, sin pérdida de retribución, que se recogen en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 14.- Licencias o permisos no retribuidos.

En caso extraordinario, debidamente acreditado, se concederán licencias, sin percibo de haberes, por el tiempo que sea preciso.

Artículo 15.- 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 funcio-

nes como tales, deberán notificar y justificar sus ausencias a su superior o responsable con una antelación mínima de 24 horas.

Artículo 16.- Excedencia.

En cuanto a la regulación de la excedencia, se estará a lo dispuesto por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO IV

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Sección 1

Clasificación según la permanencia

Artículo 17.- 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 aquel 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 4 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.

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 conducción extraordinaria, o lo 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 aquel 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 18.- Contratos Indefinidos.

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 aquellos, 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 artº. 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

Clasificación según la función

Artículo 19.- Clasificación Profesional.

Referente a la clasificación se estará a lo contemplado por el Convenio Colectivo estatal de las empresas de seguridad.

CAPÍTULO V

INGRESOS

Artículo 20.- 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. En el concurso-oposición, el personal de la Empresa perteneciente a otro grupo o categoría tendrá preferencia, en igualdad de condiciones, para ocupar las plazas vacantes. Tendrán derecho preferente, también para ocupar plazas de ingreso, en igualdad de méritos, aquellos trabajadores que hayan desempeñado en la Empresa funciones de carácter eventual, interino o temporal a satisfacción de aquella. En todo este proceso deberá intervenir la representación de los trabajadores de acuerdo con la Normativa vigente.

Artículo 21.- Condiciones de Ingreso.

Las condiciones para ingresar en las Empresas a que se refiere el presente Convenio Colectivo, en lo referente al Personal Operativo de Seguridad Habilitado, deberán acomodarse preceptivamente a las normas que al efecto exigen las disposiciones legales vigentes.

Artículo 22.- Contratos.

Los contratos que celebren las Empresas 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, y en especial la mención expresa del servicio para que se contrata, la causa de la eventualidad en los contratos eventuales, incluyendo la condición determinante de la resolución del contrato de trabajo, el motivo de la interinidad y el nombre del sustituido y finalmente la duración del contrato, en los supuestos que corresponda.

CAPÍTULO VI

LUGAR DE TRABAJO, TRASLADOS Y CAMBIOS DE PUESTO

Artículo 23.- Lugar de Trabajo.

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.

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

El personal de las Empresas que desempeñen tareas de vigilancia podrá ser cambiado de un centro de trabajo a otro, de acuerdo con las facultades expresadas, dentro de una misma localidad, destinando a ser posible, para cada lugar de trabajo, a aquellos trabajadores del servicio de seguridad y vigilancia que residan más cerca de aquel. Es decir, se procurará dentro de la medida de lo posible que cada trabajador preste sus servicios dentro de la localidad

de residencia y un centro lo más cercano posible al domicilio como medio de colaborar en la conciliación de la vida laboral y familiar, constituyendo un objetivo a conseguir, no será sin embargo, en modo alguno obligatorio para la empresa puesto que prevalecen los objetivos de productividad fijados a fin de garantizar la competitividad de la empresa en el mercado.

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 correspondiente pluses de distancia y transporte pactados.

Artículo 24.- Desplazamientos.

Dada la voluntad de la empresa expresada en el artículo anterior de optimizar la movilidad geográfica del personal minimizando desplazamientos, durante la vigencia del convenio colectivo no se devengará compensación económica alguna por este concepto.

Los trabajadores de esta empresa, serán contratados específicamente para prestar servicios en cualquiera de los centros de trabajo que se deriven de los contratos suscritos entre el empleador y sus clientes, no estableciéndose compensación económica alguna dado que el contenido de la obligación laboral consiste precisamente, en desplazarse periódicamente a los distintos centros de trabajo con los que cuenta la empresa Atlantissegur, S.L., derivados de sus contratos, siendo la movilidad geográfica consustancial a la prestación de servicio.

Artículo 25.- Traslados.

Se entiende por traslado del personal aquel desplazamiento fuera de la localidad de origen que exijan o impliquen cambio de residencia, y podrán estar determinados por alguna de las siguientes causas:

1. Petición del trabajador y/o permuta. Existirá preferencia en estos supuestos para el trabajador fijo, en función de su antigüedad real en la Empresa, siempre que concurren servicios de igual naturaleza y duración que los por el ocupados.

2. Mutuo acuerdo entre la Empresa y el trabajador.

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

El traslado no dará derecho a dietas.

En los traslados a petición del trabajador y en los de permuta no habrá lugar ni derecho a indemnización por los gastos que se originen por el cambio de residencia.

En el caso de concurrencia de solicitudes, la fecha de petición del traslado o permuta se considerará prioritaria para acceder a la misma.

Los traslados realizados por mutuo acuerdo se registrarán por los pactos que por escrito se hayan establecido, indicando el lugar y duración del mismo.

En los traslados por necesidades del servicio las Empresas habrán de demostrar la urgencia de las necesidades. En caso de oposición al traslado por parte del trabajador este acudirá a la jurisdicción competente.

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 SUPERIOR E INFERIOR CATEGORÍA

Artículo 26.- Movilidad Funcional.

La Empresa, en caso de necesidad, podrá exigir de sus trabajadores la realización de trabajos de categoría superior con el salario que corresponda a la nueva categoría, reintegrándose a su antiguo puesto cuando cese la causa del cambio.

Este cambio no podrá tener una duración superior a tres meses ininterrumpidos, debiendo el trabajador reintegrarse a su antiguo puesto y categoría al finalizar aquel período. Si el trabajador ocupara el puesto de categoría superior durante doce meses alternos consolidará el salario de dicha categoría a partir de ese momento, sin que ello suponga necesariamente la creación de un puesto de trabajo de esa categoría.

Estas consolidaciones no son aplicables a los casos de sustitución por incapacidad temporal o licencia, en cuyos casos la realización de trabajos de categoría superior cesará en el momento en que se reincorpore a su puesto de trabajo al sustituido.

El trabajador que realice por motivos de auténtica necesidad funciones de categoría inferior a la suya conservará el salario de su categoría profesional, todo ello atendiendo a lo establecido por el artículo 39 del E.T. Esta situación no podrá ser superior a tres meses de duración.

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

CAPÍTULO VIII

CAUSAS DE EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 27.- Cese de la relación laboral.

1. El cese de los trabajadores en las Empresas 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, 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.

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

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

7. La falta de preaviso por parte de la Empresa en casos de finalización del contrato, de quince días, según prevé la legislación vigente, dará lugar a la indemnización correspondiente o a la parte proporcional si el preaviso se hubiera efectuado 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

SEGURIDAD E HIGIENE Y SALUD LABORAL

Artículo 28.- Cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Conforme a lo señalado en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de todos los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. Para ello cumplirá con todo lo establecido en dicha Ley y en el Reglamento de los Servicios de Prevención, así como con lo establecido en el presente Capítulo del Convenio Colectivo.

A estos efectos, la Empresa concertará los pertinentes Servicios de Prevención dispuestos en el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

Tanto la empresa como sus trabajadores cumplirán las disposiciones contenidas en la normativa vigente en materia de seguridad y salud laboral establecidas en el Convenio Colectivo estatal de las empresas de seguridad.

Artículo 29.- Técnicos de prevención.

La Empresa designará uno o varios técnicos que se ocuparán de la prevención de riesgos profesionales en el centro de trabajo. Este o estos técnicos puede ser, bien trabajadores de la Empresa debidamente formados, bien técnicos especializados ajenos a la misma; en todo caso, la Representación de los Trabajadores deberá ser consultada antes de su designación.

Artículo 30.- Formación de los trabajadores.

1. La Empresa realizará las gestiones oportunas con el organismo o los organismos pertinentes para dotar, a todos los trabajadores, de una formación mínima en materia de seguridad y salud.

2. Esta formación deberá ser más completa para los técnicos de prevención y para los delegados de prevención, poniendo a su disposición los medios y el tiempo necesario para que puedan adquirir los mínimos conocimientos indispensables para el desarrollo de su labor en materia de prevención de riesgos.

3. El resto de los trabajadores recibirá una formación suficiente y adecuada en materia preventiva, en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de esta.

La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador y adaptarse a la evolución de los riesgos.

Artículo 31.- Reconocimiento médico anual.

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

CAPÍTULO X

DERECHOS SOCIALES

Artículo 32.- Licencias de Representantes de los Trabajadores.

Para quienes ostenten cargos de representación de los trabajadores, incluido el delegado sindical, se estará a lo dispuesto en las Leyes vigentes.

La reserva de horas legalmente establecida será computada anualmente. El cómputo de las horas será por años naturales y, en caso de elecciones que no coincidan con el año completo, serán las que correspondan proporcionalmente desde la fecha del inicio del mandato hasta el 31 de diciembre del primer año, y el último desde el 1 de enero a la fecha de finalización del mismo. A petición escrita de los Comités de Empresa o Delegados de personal, podrán acumularse las horas de los representantes de los trabajadores que así lo deseen, en uno o varios de ellos, sin rebasar el tope legal; esta acumulación se realizará en cómputo anual, siempre que sea comunicada a la Empresa en el primer trimestre del año, o en su caso durante el primer trimestre de mandato, o bien a partir de tres meses desde la firma del presente Convenio. La utilización será por jornadas completas en los casos de Comités de nueve o más miembros.

El Delegado Sindical dispondrá del mismo crédito de horas sindicales que los representantes de los trabajadores del centro al que pertenezca. Se acuerda que el número de Delegados Sindicales por cada sección sindical de los sindicatos que hayan obtenido el 10 por 100 de los votos en la elección al Comité de Empresa, se determinará según la siguiente escala:

- De 150 a 750 trabajadores: uno.
- De 751 a 2.000 trabajadores: dos.
- De 2.001 a 5.000 trabajadores: tres.
- De 5001 en adelante: cuatro.

El número de trabajadores a que se refiere la escala anterior es por empresa o grupo de empresas en actividad de este sector, si este fuera el sistema de organización, considerándose a estos efectos como una sola, rigiéndose todo lo demás por lo establecido en la Ley Orgánica de Libertad sindical, de 1 de agosto de 1985.

Ambas partes firmantes y de común acuerdo, establecen que la Empresa podrá descontar en la nómina mensual de los trabajadores y a petición de estos, el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato a la que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorros a la que debe ser transferida dicha cantidad. Las Empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario por escrito.

Las competencias y garantías de la representación de los trabajadores será la establecida en los artículos 64 y 68 del Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

CAPÍTULO XI

ASPECTOS ECONÓMICOS

Artículo 33.- 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 10 del presente Convenio.

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

Artículo 34.- 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 diez días hábiles desde la solicitud.

Artículo 35.- 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) Sueldo base.

b) Complementos:

1. Personales:

- Antigüedad.

2. De puestos de trabajo:

- Peligrosidad.
- 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 36.- Sueldo base.

Se entenderá por sueldo base la retribución correspondiente, en cada una de las categorías profesionales a una actividad normal, durante la jornada de trabajo fijada en este Convenio.

El sueldo base se considerará siempre referido a la jornada legal establecida en este Convenio. Si por acuerdo particular de la Empresa con sus operarios se trabajara la jornada con horario restringido, el sueldo base será divisible por horas, abonándose el que corresponda.

Artículo 37.- Complemento personal de antigüedad.

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

Para aquellos trabajadores que ya lo viniesen percibiendo, continuarán 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 2013 no se devengarán nuevas cantidades por trienios o quinquenios.

Artículo 38.- 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, está obligado por disposición legal a llevar un arma de fuego, percibirá mensualmente, por este concepto, el complemento salarial señalado en el presente artículo o en el Anexo de este Convenio.

Los Vigilantes de Seguridad de Vigilancia cuando realicen servicio con arma de fuego reglamentaria percibirán un plus de peligrosidad de 139,02 euros al mes o un precio por hora de 0,86 euros durante los años 2013 a 2015.

Sin perjuicio de la naturaleza del plus de peligrosidad como plus funcional, se garantiza a todos los vigilantes de seguridad del servicio de vigilancia que realicen servicios sin arma la percepción de un plus de peligrosidad mínimo equivalente a 18,62 euros mensuales, para los años 2013 a 2015.

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 estos subsumidos en dicha cantidad mensual. Es decir, percibirá el mayor importe de las dos cuantías, nunca la suma de ambas.

Los importes del plus de peligrosidad podrán ser abonados por las empresas en once pagas, incluyéndose en las mismas las partes proporcionales de pagas extraordinarias y vacaciones.

b) Plus de Trabajo Nocturno.- Se fija un plus de Trabajo Nocturno por hora trabajada. De acuerdo con el artículo 6 del presente Convenio colectivo, 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, con máximo de ocho horas, por importe de 0,10 euros la hora nocturna.

Artículo 39.- Horas extraordinarias.

Respecto a las horas extraordinarias se estará a lo dispuesto en el artículo 12 del presente Convenio colectivo y en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 40.- Gratificaciones de vencimiento superior al mes.

1. Gratificación de julio y Navidad: el personal al servicio de las Empresas de Seguridad 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 para los años 2013 a 2015 será de 916,06 euros, a los que habrá que incluirle el complemento personal de Antigüedad.

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 para los años 2013 a 2015 será de 916,06 euros, a los que habrá que incluirle el complemento personal de Antigüedad.

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.

Artículo 41.- Indemnizaciones o suplidos.

a) Plus de 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 anual se distribuye en once mensualidades, para los años 2013 a 2015, y su importe se establece en la columna correspondiente del Anexo Salarial.

b) Plus de 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 anual, y redistribuida en once pagas los años 2013 a 2015, se establece en la columna correspondiente en los Anexos Salariales que forman parte de este convenio.

Artículo 42.- Subida salarial y cláusula de revisión salarial.

Para los años 2013 a 2015 se pacta una congelación salarial, siendo de aplicación las tablas salariales anexas al presente Convenio, así como las cantidades que expresamente se pactan en el mismo.

CAPÍTULO XI

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 43.- Principios de aplicación.

1. Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable del trabajador, podrán ser sancionadas por la Dirección de la Empresa de acuerdo con lo establecido en el presente Capítulo.

2. Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en leve, grave o muy grave.

3. La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita de la Empresa al trabajador.

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 44.- Faltas leves.

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, todo ello en materia leve.

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.

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

Artículo 45.- Faltas graves.

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 sanción comunicada por escrito.
2. Más de cuatro faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en el período de un mes superior a los diez minutos o hasta cuatro 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 de resultas de la ausencia se causare grave perjuicio 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, sancionándose tanto al que ficha a otros como a estos últimos.
6. La voluntaria disminución de la actividad habitual y la negligencia y desidia en el trabajo que afecta 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 o máquinas en cuestiones ajenas al trabajo o en beneficio propio.
9. El uso, sin estar de servicio, de las insignias del cargo, o la ostentación innecesaria del mismo.
10. El hacer desaparecer uniformes y sellos, tanto de la Empresa como de clientes de la misma, 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. Y si tuviera especial relevancia, tendrán la consideración de muy grave.

Artículo 46.- Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves:

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

2. Más de doce faltas no justificadas de puntualidad cometidas en el período de seis meses o treinta 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 laboral transitoria, 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 probada y habitual si repercute gravemente en el trabajo.

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 sí o para compañeros o personal y público, o peligro de averías para las instalaciones.

Artículo 47.- Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en las faltas serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.

b) Por faltas graves:

- Amonestación pública.
- Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.
- Inhabilitación para el ascenso durante un año.

c) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a dos meses.
- Inhabilitación para el ascenso durante tres años.
- Despido.

Artículo 48.- 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.

Artículo 49.- Uniformidad.

La Empresa facilitará cada dos años al personal operativo las siguientes prendas de uniforme: tres camisas de verano, tres camisas de invierno, una corbata, dos chaquetillas, dos pantalones de invierno y dos pantalones de verano.

Asimismo se facilitará, en casos de servicios en el exterior las prendas de abrigo y de agua adecuadas. Las demás prendas de equipo se renovarán cuando se deterioren.

En caso de fuerza mayor, debidamente probada, se sustituirán las prendas deterioradas por otras nuevas.

Las Empresas mejorarán la calidad de todos los elementos del uniforme arriba descritos.

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 50.- 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 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 38.794,95 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.

Artículo 51.- Inaplicación de Tablas Salariales.

La tabla salarial establecida en este Convenio no será de necesaria u obligada aplicación para la empresa cuando concurren las circunstancias o causas que justifiquen el descuelgue previsto en el artículo 82.3 del E.T.

En estos casos, la empresa trasladará a la representación legal de los trabajadores las causas que motivan la inaplicación de las mismas, abriéndose un periodo de consultas de 15 días naturales. Para valorar esta situación se tendrán en cuenta las circunstancias previstas en la legislación vigente.

A la solicitud de inaplicación de Tablas se deberá acompañar los documentos objetivos que acrediten la realidad de la causa expresada en el párrafo anterior, adjuntando balances, cuenta de resultados, así como cualquier otro documento que considere oportuno el solicitante, reservándose la representación legal de los trabajadores la facultad de solicitar la documentación e información adicional que estime pertinente, con carácter previo a resolver la inaplicación a la que se refiere el párrafo siguiente.

La representación legal de los trabajadores de la empresa, constatadas las circunstancias objetivas aducidas, podrá manifestar su conformidad, que requerirá el acuerdo de la mayoría de la misma o de dichos representantes dentro del plazo máximo indicado de 15 días, con la inaplicación temporal de las tablas, fijándose en el acuerdo una programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones salariales establecidas en este Convenio colectivo, sin que en ningún caso dicha inaplicación pueda superar el periodo de vigencia del Convenio, ni como máximo los 3 años de duración.

Copia del acuerdo deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del Convenio colectivo en el plazo de 5 días desde la fecha de acuerdo para su plena eficacia.

En caso de desacuerdo, la discrepancia podrá ser sometida por cualquiera de las partes a la Comisión Paritaria del Convenio en el plazo de cinco días siguientes a haberse producido el mismo, acompañando la documentación unida al expediente, pudiendo esta recabar la documentación complementaria que estime oportuna, y una vez recibida esta, se pronunciará en un plazo máximo de siete días naturales debiendo de tomar el acuerdo por mayoría de sus miembros, presentes o representados, aprobando la decisión empresarial cuando concurren las causas alegadas por la empresa o desaprobándola en caso contrario. En caso de desacuerdo, las partes podrán someterse al procedimiento previsto en los dos últimos párrafos del artículo 82.3 del E.T.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, estos podrán atribuir su representación a una Comisión designada de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 52.- Protocolo para la prevención y procedimiento de actuación en los casos de denuncia por acoso laboral.

I.- DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS.

Ser tratada con dignidad es un derecho de toda persona trabajadora. En virtud de este derecho Atlantisegur, S.L. y la Representación Legal de sus trabajadores y trabajadoras se comprometen a crear, mantener y proteger con todas las medidas a su alcance, un entorno laboral donde se respete la dignidad y la libertad sexual del conjunto de personas que trabajan en su seno.

A pesar de que los fenómenos de acoso, ya sea sexual o moral (mobbing) no son nuevos, las nuevas formas de organización del trabajo han tenido como consecuencia un incremento de este tipo de riesgos laborales, denominados riesgos psicosociales, capaces de generar entornos de trabajo disfuncionales con repercusiones sobre la seguridad y salud de las perso-

nas, entendida la salud como un estado de bienestar físico, psíquico y social, y no solo como la ausencia de enfermedad (OMS, 1977).

Por ello y a fin de cumplir con el deber de la empresa de velar por la seguridad y salud de sus trabajadores, y de adoptar las medidas necesarias para protegerla, así como para defender el derecho de todos los trabajadores a ser tratados con dignidad, se ha realizado el siguiente protocolo, en base a los siguientes principios:

Atlantisegur, S.L. rechaza, de manera contundente, cualquier tipo de acoso laboral en el trabajo y declara, expresamente, que los considera inaceptables e intolerables, sin atender a quien sea la víctima o el acosador.

Todos los trabajadores tienen derecho a un ambiente de trabajo adecuado, libre de problemas de intimidación y deben tener garantizada la ayuda a la persona que lo sufra, estableciendo las medidas disciplinarias oportunas y aquellas, de carácter corrector, que eviten que dicha situación pueda volver a repetirse.

Tienen derecho, igualmente, a que se garantice que este tipo de denuncias se tramitarán observando un riguroso respecto a la intimidad, confidencialidad, objetividad y neutralidad que quedarán garantizados a través de este protocolo.

Por tanto, quedan expresamente prohibidas cualquier acción o conducta de esta naturaleza siendo consideradas como falta laboral y dando lugar a la aplicación del régimen disciplinario.

II.- DEFINICIÓN DE CONCEPTOS.

1.- Acoso sexual.- Es la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico, no deseado, de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo (Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo por aplicación directa ya que no está definido en el ordenamiento laboral español).

1.1.- Tipos de Acoso Sexual:

a.- Chantaje sexual:

Se habla de chantaje sexual cuando la negativa o la sumisión de una persona a esta conducta se utiliza implícita o explícitamente como fundamento de una decisión que repercute sobre el acceso de esta persona a la formación profesional, al trabajo, a la continuidad en el empleo, la promoción profesional, el salario, etc.

b.- Acoso Sexual Ambiental:

Su característica principal es que los sujetos activos mantienen una conducta de naturaleza sexual, de cualquier tipo, que tiene como consecuencia, buscada o no, producir un contexto o ambiente de trabajo intimidatorio, hostil, ofensivo o humillante.

A título de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitativo, se relacionan con acoso sexual las siguientes conductas:

- Observaciones sugerentes, bromas, o comentarios sobre la apariencia o condición sexual del trabajador/a.
- El uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de Internet de contenido sexual explícito.
- Llamadas telefónicas, cartas, mensajes de correo electrónico, sms o similares de carácter ofensivo, de contenido sexual.
- El contacto físico deliberado y no solicitado, o un acercamiento físico excesivo o innecesario.
- Invitaciones persistentes para participar en actividades lúdicas, pese a que la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.
- Invitaciones impúdicas o comprometedoras y/o petición de favores sexuales, cuando se asocien a las mismas, de manera directa, indirecta o por medio de insinuaciones, una mejora de las condiciones de trabajo, la estabilidad en el empleo o la afectación de la carrera profesional.
- Toda agresión sexual así como cualquier otro comportamiento que tenga como causa u objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o humillación del trabajador/a por razón de su condición sexual.

El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente expresadas y recíprocas en la medida en que no son deseadas por la persona que es objeto de ellas, por tanto, no será obstáculo para que se de tal consideración, el hecho de que el emisor de tales conductas valore sus comportamientos como no ofensivos o molestos.

2.- Acoso moral o mobbing.- Se entiende por acoso moral la situación de hostigamiento en el lugar de trabajo en la que una persona o grupo de personas se comporta abusivamente, de forma hostil, ya sea con palabras, gestos o de otro modo, respecto de otra, atentando contra su persona de forma sistemática, recurrente y durante un tiempo prolongado, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores, provocando en quien lo padece síntomas psicosomáticos y estados de ansiedad y depresión, con el fin de provocar que la persona afectada finalmente abandone el puesto de trabajo.

Los elementos necesarios del acoso moral son, pues, los siguientes:

Una conducta de hostigamiento o presión, entendiendo por tal toda actuación que pueda ser percibida desde un punto de vista objetivo, como un ataque, ya se ejerza por un superior o un compañero o grupo de compañeros-acoso vertical y horizontal.

Ahora bien, no toda actividad provocadora de tensión o conflicto en el ámbito laboral puede considerarse como acoso moral, siendo preciso diferenciar entre “mobbing” y otro tipo de actitudes, igualmente reprobables, como actos discriminatorios o abusos de poder que puedan producirse de manera aislada.

La intencionalidad o elemento subjetivo, orientado a conseguir el perjuicio moral del otro, dentro del ámbito de la empresa y como consecuencia de la actividad que se realiza en el lugar de trabajo.

La reiteración de esa conducta que se desarrolla de forma sistemática y prolongada durante un periodo de tiempo. Es decir, debe tratarse de conductas repetidas en el tiempo, pues de lo contrario no estaríamos ante una situación de “mobbing”.

Los mecanismos de presión mediante los cuales se manifiesta el acoso moral, una vez analizadas diversas sentencias que han recogido su existencia, son variados, apreciándose entre las mismas, algunos comunes como:

-Medidas de aislamiento social: p. ej. impedir las relaciones personales con otros compañeros/as de trabajo, con los clientes, no dirigirles la palabra, etc.

-Apartamiento del trabajador/a de sus funciones de mayor responsabilidad: p. ej. encomendándole trabajos de inferior categoría, ordenándole tareas innecesarias, etc.

- Medidas de ataque a la víctima: p. ej. criticando y minusvalorando su trabajo ante otros compañeros, difundiendo rumores infundados sobre el trabajador/a o atribuyéndole errores que no ha cometido, etc.

- Agresiones físicas o verbales: p. ej. imitar al trabajador/a, burlarse de él o ella, proferir insultos o críticas constantes de su vida personal o comentarios ofensivos a fin de ridiculizarlo en público.

En definitiva, un auténtico hostigamiento realizado con el objetivo de destruir a la víctima o provocar su abandono de la empresa.

III.- OBJETIVO.

La Dirección de la Empresa, en colaboración con la Representación Legal de los Trabajadores y a través de este Protocolo, deja expresa constancia de su intención de adoptar, en el marco de sus responsabilidades, cuantas medidas sean necesarias para asegurar un ambiente de trabajo psicosocialmente saludable, libre de acoso, no permitiendo ni consintiendo conductas de esta naturaleza.

Así pues, el presente protocolo tiene por objeto establecer en Atlantisegur, S.L. un procedimiento de actuación para el caso de que algún trabajador o trabajadora que detecte o considere que es objeto de acoso laboral, pueda hacer uso del mismo para que se lleven a cabo las actuaciones necesarias que esclarezcan la existencia o no de un caso de acoso y se adopten las medidas pertinentes, según los casos.

En consecuencia se reflejan a continuación una serie de medidas y actuaciones que, junto con otras adicionales ya abordadas o en marcha, como encuesta de clima laboral, cursos de perfeccionamiento en habilidades directivas, etc., persiguen un clima laboral adecuado y, en caso de necesidad, disponer de una vía de resolución rápida, eficaz y confidencial de los conflictos que pudieran plantearse en esta materia en el seno de Atlantisegur, S.L.

IV.- ÁMBITO DE ACTUACIÓN.

Todos los trabajadores y trabajadoras que prestan sus servicios en las instalaciones de Atlantisegur, S.L. tienen derecho a iniciar el presente procedimiento, presentando una denuncia si detectan o se sienten víctimas de un posible acoso sexual o moral.

V.- PLAN DE ACCIÓN.

1.- Cronograma.

Primera Fase: Aprobación/Divulgación.

- Firma del acuerdo y del protocolo.
- Designación del mediador y constitución de la comisión anti-acoso.
- Publicación del protocolo en los medios de la empresa.

Segunda Fase: Implantación.

- Instrucción de Gerencia a responsables de Unidad y comunicación personalizada a todos los trabajadores y trabajadoras.

Tercera Fase: Evaluación y Análisis.

- Evaluación y valoración.

1.1.- Primera fase. Aprobación/Divulgación. Designación del Mediador y constitución de la comisión anti-acoso.

El mediador será designado de forma consensuada entre la empresa y la representación legal de los trabajadores. Preferentemente, deberá contar con una reconocida trayectoria en la Entidad.

Será la persona a la que deben dirigirse los trabajadores y trabajadoras para informar de una situación de posible acoso laboral. Esta comunicación deberá realizarse por escrito, utilizando cualquiera de los medios disponibles (correo postal, electrónico, etc.).

El mediador deberá actuar con total independencia y contará con capacidad de actuación absoluta en este ámbito. Deberá actuar con absoluta discreción y confidencialidad sobre el problema que se le expone.

La comisión anti-acoso estará formada, además de por el mediador, por dos representantes de la empresa y otros dos representantes de los trabajadores, elegidos por las organizaciones sindicales con mayor representación.

1.2.- Segunda fase. Implantación.

Desde la Gerencia se remitirá una comunicación personalizada a cada trabajador o trabajadora informándoles de la implantación del protocolo y animándolos a utilizarlo si tienen conocimiento o se sienten víctimas de situaciones de esta naturaleza.

Del mismo modo, se remitirá un comunicado a los responsables de unidades recordándoles que tienen la responsabilidad de velar por la consecución de un ambiente adecuado de trabajo y libre de comportamientos indeseados que pudieran ser constitutivos de acoso laboral, según los términos contenidos en los puntos anteriores.

Funciones del Mediador:

- Recibir las denuncias de posible acoso laboral.
- Atender al trabajador que, solicita ayuda, a la mayor brevedad.
- Investigar los casos de forma objetiva y neutral, con discreción y rigurosa confidencialidad.
- Recomendar la adopción de medidas cautelares, si fuese preciso.
- Informar a la Comisión anti-acoso, a la mayor brevedad.

Funciones de la Comisión Anti-Acoso:

- Proponer, previo informe del mediador, el asesoramiento de profesionales o asesores, internos o externos, ajenos a la comisión.
- Velar por las garantías comprendidas en este protocolo.
- Elaborar, a la vista de la información facilitada por el mediador, el informe de conclusiones y la propuesta de resolución y/o sanción.
- Supervisar el efectivo cumplimiento de las sanciones impuestas como consecuencia de casos de acoso laboral.
- Cualesquiera otras que se pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo contemplado en el presente protocolo.
- La comisión anti-acoso se reunirá, de forma ordinaria, cada 6 meses y de forma extraordinaria cada vez que sea preciso emitir un informe de conclusiones.

1.3.- Tercera fase. Evaluación y valoración.

Al año de la implantación del protocolo se realizará una evaluación de su funcionamiento y, la comisión anti-acoso, elaborará un informe de valoración, que podrá ser consensuado, o de parte, y en el que se podrán realizar propuestas de mejora.

VI.- MEDIDAS DE CARÁCTER PREVIO.

El establecimiento de cualquier medida tendente a evitar que se produzcan posibles situaciones de acoso laboral debe partir necesariamente del principio de que todas las personas tienen derecho al respeto a su intimidad, a la debida consideración de su dignidad y la no discriminación en las relaciones laborales [artº. 4.e) y 17 del Estatuto de los Trabajadores]. Por otra parte, y en cumplimiento de lo previsto en los artículos 14 y 15 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales que regulan el derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, se tendrán en cuenta y se llevarán a cabo las consideraciones y actuaciones siguientes:

Constituye una obligación fundamental de cualquier mando o responsable de la Empresa, en el ámbito de su responsabilidad, velar por la consecución de un ambiente adecuado de trabajo y libre de comportamientos indeseados que pudieran ser constitutivos de acoso laboral, según los términos contenidos en los puntos anteriores.

Por ello y tan pronto como detecte una posible situación de entorno conflictivo que pudiera desembocar en una acción de acoso por parte de empleados bajo su mando hacia otros empleados de la Empresa, adoptará las medidas que considere necesarias en el ámbito de su entorno de responsabilidad para evitar que continúen las conductas susceptibles de desembocar en acoso laboral.

VII.- PROCEDIMIENTO ANTE DENUNCIAS DE ACOSO LABORAL.

El procedimiento constará de las siguientes fases:

- Iniciación.
- Desarrollo.
- Finalización o resolución.

Fase de iniciación.- Cualquier trabajador que considere que está siendo objeto de un presunto acoso laboral (sexual o moral), lo pondrá en conocimiento del Mediador designado al efecto, utilizando cualquier medio escrito disponible.

También podrán denunciar casos de presunto acoso, los representantes legales de los trabajadores, así como cualquier trabajador o trabajadora que tenga conocimiento de la existencia de casos de esta naturaleza.

El escrito de denuncia deberá contener, al menos, la siguiente información:

- Identificación y firma del trabajador que formula la denuncia.

- Descripción de los hechos y naturaleza del acoso.
- Persona o personas que, presuntamente, están cometiendo el acoso.
- Cualquier información que facilite la investigación de los hechos.

No se tendrán en consideración, a los efectos del presente procedimiento, aquellas denuncias que no se planteen por escrito, se realicen de forma anónima o no contengan la relación de hechos que pudieran constituir dicha situación de acoso.

Una vez que la denuncia se encuentre en poder del mediador, este mantendrá una entrevista con la presunta víctima, en el plazo máximo de los 10 días laborables siguientes a su recepción, salvo en casos de fuerza mayor, en los que la entrevista se realizará en el menor plazo de tiempo posible.

En dicha entrevista, el mediador solicitará la ampliación de la información sobre los hechos, entorno laboral y social, etc., que estime pertinentes y procederá a recabar, del trabajador/a, el consentimiento expreso y por escrito para poder acceder a cuanta información sea precisa y compartirla con la comisión antiacoso.

A partir de ese momento, en todo el procedimiento tramitado ante la comisión anti-acoso, se omitirá el nombre de la presunta víctima, del presunto o presuntos acosadores así como el de los testigos, sustituyendo estos por códigos alfanuméricos.

Fase de desarrollo.- A partir de la primera entrevista, con la presunta víctima, mantenida por el mediador, este podría precisar conocer las características organizacionales del centro de trabajo o aclarar/contrastar los hechos denunciados, por lo que podrá realizar las siguientes acciones:

- Entrevista con los demás trabajadores del centro de trabajo.
- Entrevista con los superiores jerárquicos.
- Entrevista con el presunto/s acosador/es.
- Recabar cuantos antecedentes o información se considere útil para obtener un mejor conocimiento de los hechos denunciados y para averiguar la veracidad de los mismos (antecedentes disciplinarios, laborales, sanitarios, etc.).

Fase de finalización o resolución.- A partir del análisis de la información obtenida, se podrán dar las siguientes situaciones:

1.- Que existan indicios racionales de una posible situación de acoso, o que, no existiendo indicios de acoso, sí los haya de hechos o circunstancias que pudieran ser constitutivos de falta laboral.

- Se instará la adopción de medidas cautelares, en caso necesario.

- Se convocará, de forma urgente, a la comisión anti-acoso, que se reunirá dentro de las 72 horas siguientes, a fin de valorar el informe de conclusiones y emitir la correspondiente propuesta de sanción/resolución.

2.- Que no se constaten indicios racionales de una situación de acoso, ni de otra circunstancia constitutiva de falta laboral.

- Se convocará a la comisión anti-acoso, para la valoración del informe de conclusiones y la emisión de la correspondiente propuesta de archivo.

- Si se constatase que la denuncia fue realizada de forma no honesta o dolosa, o con la intención de perjudicar al denunciado, o a la empresa, la comisión anti-acoso podrá instar la correspondiente actuación disciplinaria, sin perjuicio de las restantes acciones que en Derecho pudieran corresponder.

En todo caso, se procurará que la duración de todo el proceso no exceda de 60 días naturales.

VIII.- SEGUIMIENTO.

El mediador deberá comprobar el grado de cumplimiento de las recomendaciones realizadas en los informes de conclusiones, dentro de los plazos establecidos en los mismos, supervisar la evolución del trabajador afectado, tanto en lo que se refiere a los daños sobre su salud como a la adecuación de las medidas organizativas correctoras, así como la aplicación de las medidas disciplinarias impuestas.

DERECHO SUPLETORIO.

En lo no previsto en el presente Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en el resto de las disposiciones legales vigentes.- Puerto del Rosario, a 27 de diciembre de 2013.

ANEXO I- TABLAS SALARIALES 2013 a 2015											
	Salario	Plus Peligro	Plus Actividad	Plus Transp.	Plus Vestuario	Total	Paga Diciembre	Paga Verano	Vacaciones		
Personal Directivo, Titulado y técnico	Base										
Director General	1.719,12 €			53,25 €		1.772,37 €	1.719,12 €	1.719,12 €	1.719,12 €		
Director Comercial	1.551,35 €			53,25 €		1.604,60 €	1.551,35 €	1.551,35 €	1.551,35 €		
Director Administrativo	1.551,35 €			53,25 €		1.604,60 €	1.551,35 €	1.551,35 €	1.551,35 €		
Director Técnico	1.551,35 €			53,25 €		1.604,60 €	1.551,35 €	1.551,35 €	1.551,35 €		
Director de Personal	1.551,35 €			53,25 €		1.604,60 €	1.551,35 €	1.551,35 €	1.551,35 €		
Jefe de Personal	1.383,53 €			53,25 €		1.436,78 €	1.383,53 €	1.383,53 €	1.383,53 €		
Jefe de Seguridad	1.383,53 €			53,25 €		1.436,78 €	1.383,53 €	1.383,53 €	1.383,53 €		
Titulado Superior	1.383,53 €			53,25 €		1.383,53 €	1.383,53 €	1.383,53 €	1.383,53 €		
Titulado Medio/Técnico de prevención grado superior	1.215,67 €			53,25 €		1.268,92 €	1.215,67 €	1.215,67 €	1.215,67 €		
Delegado Provincial -Gerente	1.215,67 €			53,25 €		1.268,92 €	1.215,67 €	1.215,67 €	1.215,67 €		
Personal Administrativo											
A) Administrativos											
Jefe de Primera	1.172,51 €		43,16 €	53,25 €		1.268,92 €	1.215,67 €	1.215,67 €	1.215,67 €		
Jefe de Segunda	1.093,88 €		54,71 €	53,25 €		1.201,84 €	1.148,59 €	1.148,59 €	1.148,59 €		
Oficial de Primera	947,62 €		77,90 €	53,25 €		1.078,77 €	1.000,87 €	1.000,87 €	1.000,87 €		
Oficial de Segunda	897,12 €		83,64 €	53,25 €		1.034,01 €	950,37 €	950,37 €	950,37 €		
Azafata/o	818,38 €		95,25 €	53,25 €		966,88 €	873,63 €	873,63 €	873,63 €		
Auxiliar	818,38 €		95,25 €	53,25 €		966,88 €	873,63 €	873,63 €	873,63 €		
Telefonista	700,22 €		112,72 €	53,25 €		866,19 €	812,94 €	812,94 €	812,94 €		
Aspirante	612,35 €		102,62 €	53,25 €		768,22 €	714,97 €	714,97 €	714,97 €		
B) Técnicos y Especialistas de oficina:											
Analista	1.383,53 €			53,25 €		1.436,78 €	1.383,53 €	1.383,53 €	1.383,53 €		
Programador de Ordenador	1.215,67 €			53,25 €		1.268,92 €	1.215,67 €	1.215,67 €	1.215,67 €		
Operador/Grabador Ordenador	948,02 €		77,50 €	53,25 €		1.078,77 €	1.025,52 €	1.025,52 €	1.025,52 €		
Técnico de formación, técnico de Prevención intermedio	1.091,69 €		56,90 €	53,25 €		1.201,84 €	1.148,59 €	1.148,59 €	1.148,59 €		

	Salario	Plus Peligro	Plus Actividad	Plus Transp.	Plus Vestuario	Total	Paga Diciembre	Paga Verano	Vacaciones
	Base								
Delineante Proyectista	1.091,69 €		56,90 €	53,25 €		1.201,84 €	1.148,59 €	1.148,59 €	1.148,59 €
Delineante	948,02 €		77,50 €	53,25 €		1.078,77 €	1.025,52 €	1.025,52 €	1.025,52 €
C) Comerciales									
Jefe de Ventas	1.170,59 €		45,08 €	53,25 €		1.268,92 €	1.215,67 €	1.215,67 €	1.215,67 €
Técnico Comercial	1.091,69 €		56,90 €	53,25 €		1.201,84 €	1.148,59 €	1.148,59 €	1.148,59 €
Vendedor	973,19 €		74,69 €	53,25 €		1.101,13 €	1.047,88 €	1.047,88 €	1.047,88 €
Mandos intermedios									
Jefe de Tráfico	1.211,47 €		10,00 €	53,25 €		1.274,72 €	1.221,47 €	1.221,47 €	1.221,47 €
Jefe de Vigilancia	1.211,47 €		10,00 €	53,25 €		1.274,72 €	1.221,47 €	1.221,47 €	1.221,47 €
Jefe de Servicios	1.211,47 €		10,00 €	53,25 €		1.274,72 €	1.221,47 €	1.221,47 €	1.221,47 €
Jefe de Cámara o Tesorería de manipulado	1.211,47 €		10,00 €	53,25 €		1.274,72 €	1.221,47 €	1.221,47 €	1.221,47 €
Inspector	1.149,45 €		23,03 €	53,25 €		1.225,73 €	1.172,98 €	1.172,98 €	1.172,98 €
Coordinador de servicios	1.149,45 €		23,03 €	53,25 €		1.225,73 €	1.172,98 €	1.172,98 €	1.172,98 €
Supervisor CRA	1.107,55 €		10,00 €	53,25 €		1.170,80 €	1.117,55 €	1.117,55 €	1.117,55 €
Personal Operativo									
A) Habilitado									
Vigilante de Seguridad de Transporte-Conductor	993,48 €	139,02 €	162,46 €	53,25 €	42,78 €	1.390,99 €	1.294,96 €	1.294,96 €	1.294,96 €
Vigilante de Seguridad de Transporte	948,81 €	139,02 €	162,46 €	53,25 €	42,78 €	1.346,32 €	1.250,29 €	1.250,29 €	1.250,29 €
Vigilante de Seguridad de Transporte Explosivos – Conductor	993,48 €	148,05 €	117,81 €	53,25 €	43,37 €	1.355,96 €	1.259,34 €	1.259,34 €	1.259,34 €
Vigilante de Seguridad de Transporte Explosivos	948,81 €	148,05 €	117,81 €	53,25 €	43,37 €	1.311,29 €	1.214,67 €	1.214,67 €	1.214,67 €
Vigilante de Explosivos	897,44 €	162,72 €	31,04 €	53,25 €	44,78 €	1.189,23 €	1.091,20 €	1.091,20 €	1.091,20 €
Vigilante de Seguridad	897,44 €	18,62 €		53,25 €	47,66 €	1.016,97 €	916,06 €	916,06 €	916,06 €
Guarda Particular de Campo (Pesca Marítima, Caza, etc)	897,44 €	155,44 €		53,25 €	47,66 €	1.153,79 €	1.052,88 €	1.052,88 €	1.052,88 €
Escolta	897,44 €	136,91 €		53,25 €	47,66 €	1.135,26 €	1.034,35 €	1.034,35 €	1.034,35 €

	Salario		Plus		Plus		Plus		Plus		Paga		Paga		Vacaciones	
	Base		Peligro	Actividad	Transp.	Vestuario	Total	Diciembre	Verano							
B) No habilitado																
Operador CR Alarmas	713,96 €				53,25 €	26,03 €						713,96 €			713,96 €	
Contador-Pagador	833,21 €			62,06	53,25 €	25,55 €						895,27 €			895,27 €	
Personal de Seguridad Mecánico-Electrónica																
Encargado	1.233,06 €				53,25 €	20,45						1.233,06 €			1.233,26 €	
Ayudante de Encargado	736,88 €				53,25 €	51,26 €						736,88 €			736,88 €	
Revisor de sistemas	959,47 €				53,25 €	34,64 €						954,97 €			954,97 €	
Oficial de Primera	1.156,00 €				53,25 €	21,73 €						1.156,00 €			1.156,00 €	
Oficial de Segunda	1.033,00 €				53,25 €	27,64 €						1.033,00 €			1.033,00 €	
Oficial de Tercera	911,08 €				53,25 €	42,94 €						911,08 €			911,08 €	
Especialista	736,88 €				53,25 €	51,26 €						736,88 €			736,88 €	
Operador de soporte técnico	800,90 €				53,25 €	50,19 €						800,90 €			800,90 €	
Aprendiz	628,54 €				53,25 €	6,19 €						628,54 €			628,54 €	
Personal de Oficios Varios																
Oficial de Primera	1.002,04 €			47,56 €	53,25 €							1.049,60 €			1.049,60 €	
Oficial de Segunda	814,79 €			65,29 €	53,25 €							880,08 €			880,08 €	
Ayudante	695,41 €			83,96 €	53,25 €							729,87 €			729,87 €	
Peón	695,43 €			16,80 €	53,25 €							712,23 €			712,23 €	
Aprendiz	612,35 €			21,02 €	53,25 €							633,37 €			633,37 €	
Personal Subalterno																
Conductor	830,28 €			141,47 €	53,25 €	47,40 €						971,75 €			971,75 €	
Ordenanza	756,92 €			5,76 €	53,25 €							762,68 €			762,68 €	
Almacenero/a	756,92 €			5,76 €	53,25 €							762,68 €			762,68 €	
Limpiador-Limpiadora	695,43 €			16,8	53,25 €							712,23 €			712,23 €	

ANEXO II.- Autorización

Por una parte Don/Doña _____, mayor de edad, con DNI nº _____, y domicilio en _____ (en adelante EL TRABAJADOR), y por otra Don/Doña _____, con DNI nº _____, (en adelante EL MEDIADOR) en su calidad de mediador, designado mediante consenso entre Atlantisegur, S.L. y los representantes de sus trabajadores, de acuerdo con el procedimiento establecido en el PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN EN LOS CASOS DE DENUNCIA POR ACOSO LABORAL

ACUERDAN

Que según lo establecido en el artículo 11 de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de protección de datos de carácter personal, y de conformidad con el Protocolo descrito anteriormente, EL TRABAJADOR:

Consiente**No Consiente**

Para que EL MEDIADOR haga llegar una copia del informe resultante de su actuación en el caso presentado por EL TRABAJADOR a la Comisión Anti-Acoso establecidos en el Protocolo para la Prevención y Procedimiento de Actuación en los casos de denuncia por Acoso Laboral.

EL MEDIADOR garantiza que en la utilización de los datos facilitados por EL TRABAJADOR respetará su confidencialidad y se compromete a no utilizar los mismos con otra finalidad de la mencionada.

En _____, a ___ de _____ de 20__

Fdo: _____

Fdo: _____

EL MEDIADOR

EL/LA TRABAJADOR/A