

B. OTROS ANUNCIOS OFICIALES

MINISTERIO DE ECONOMIA Y HACIENDA

Dirección General del Tesoro y Política Financiera

CAJA GENERAL DE DEPOSITOS

Extraviado el resguardo expedido por esta Caja el día 24 de octubre de 1975, con el número 43.919 de Registro, propiedad de Banco Credit Lyonnais, en garantía de «Sociedad Anónima Española de Depuración de Aguas Degremont», a disposición de la Dirección General de Obras Hidráulicas, por importe de 5.348.967 pesetas, y constituido en aval bancario.

Se previene a la persona en cuyo poder se halle, que lo presente en este Centro, ya que están tomadas las precauciones oportunas para que no se entregue el depósito sino a su legítimo dueño, quedando dicho resguardo sin ningún valor ni efecto transcurridos dos meses desde la publicación de este anuncio, sin haberlo presentado con arreglo a lo dispuesto en su Reglamento. Expediente E-3.047/1989.

Madrid, 30 de junio de 1989.-El Administrador, Leoncio Fernández Maroto.-12.012-C.

Delegaciones

VALENCIA

«Financiera Mecánico Eléctrica, Sociedad Anónima», manifiesta haber extraviado los siguientes resguardos de depósito «aval bancario» número 190 E/ 9 R, fecha 15 de enero de 1982, de 254.660 pesetas.

Por ello, se anuncia al público, previniendo que quedará sin ningún valor ni efecto si no aparecen en el plazo de dos meses desde la publicación de este anuncio, ni se presenta reclamación de terceros, quedando expedito para emitir un duplicado de los mismos.

Valencia, 6 de julio de 1989.-El Delegado de Hacienda.-11.849-C.

MINISTERIO DE OBRAS PUBLICAS Y URBANISMO

Dirección General de Puertos y Costas

GRANADA

Servicio de Costas Información pública

Por Resolución de la Dirección General de Puertos y Costas, de fecha 17 de mayo de 1989, fue aprobado, técnicamente, el proyecto de «Acondicionamiento de la playa de Melicena (Granada)».

Ordenada la incoación del correspondiente expediente, este Servicio de Costas ha resuelto señalar un plazo de quince días hábiles, contados a partir de la publicación de este anuncio en el «Boletín Oficial del Estado», a fin de que, a tenor de lo dispuesto en el artículo 87 de la Ley de Procedimiento Administrativo, cuantos tengan interés en el asunto, puedan examinar dicho proyecto en las oficinas del Servicio de Costas de Granada, sitas en el camino de Ronda,

83. primera planta, en horas hábiles de oficina, y aduzcan lo que estimen pertinente.

La obra objeto del proyecto, para cuya ejecución pudiera declararse de urgencia el trámite expropiatorio, consiste en la construcción de un dique de escollera como continuación al Peñón de San Patrio, aportación de 899.335 metros cúbicos de arena de procedencia marina, a la playa, demolición de casetas y terrazas, construcción de Paseo Marítimo peatonal de 340 metros de longitud y anchura variable separado de la playa por muro de mampostería, construcción de aparcamiento en plataforma elevada anexa a la carretera nacional, construcción de acceso peatonal que conecta aparcamiento con Paseo Marítimo.

Relación de bienes o derechos afectados, con expresión del número de finca, naturaleza, propietario, superficie y destino

1. Juan Sabio Juárez. 112 metros cuadrados. Valla-jardín-porche.
2. Francisco Sabio Juárez. 58 metros cuadrados. Valla-jardín-porche.
3. Luis Ferrer Baena. 132 metros cuadrados. Valla-jardín-porche.
4. José María Juárez López. 42 metros cuadrados. Cerramiento tapia-corrál.
5. Romerio Rubia López y hermanos. 15 metros cuadrados. Porche.
6. Ana López Sánchez. 48 metros cuadrados. Cerramiento-patio.
7. Salvador Gómez Sánchez. 28 metros cuadrados. Cerramiento tapia-jardín.
8. Chaterine Nathalie Nornel Tariol. 91 metros cuadrados. Solar.

Granada, 25 de julio de 1989.-El Jefe del Servicio de Costas, Severiano Benavides Rodríguez.-6.499-A.

Demarcaciones de Carreteras

CASTILLA-LA MANCHA

Aprobado técnicamente por la Dirección General de Carreteras, en Resolución de 30 de diciembre de 1988, el Estudio Informativo: Clave EI-1-TO-06. «Carretera N-403 de Toledo a Valladolid, por Avila, puntos kilométricos 52,5 al 57,5. Tramo: Variante de Escalona. Provincia de Toledo»; en virtud de dicha Resolución y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 10 de la Ley de Carreteras (Ley 25/1988, de 29 de julio) y los artículos 35, 36 y 37 del vigente Reglamento aprobado por Real Decreto 1073/1977, de 8 de febrero, se somete a información pública por un periodo de treinta días hábiles, contados a partir de la fecha de publicación del presente anuncio en el «Boletín Oficial del Estado», plazo durante el cual podrá ser examinado por quienes lo deseen en la Demarcación de Carreteras del Estado en Castilla-La Mancha (plaza de Santa Clara, 7, Toledo) en horas hábiles de oficina y en el Ayuntamiento de Escalona (provincia de Toledo).

Se hace constar expresamente que la nueva carretera tendrá limitación total de accesos a las propiedades colindantes, así como las limitaciones a la propiedad, que impone el artículo 25 de la Ley 25/1988, de Carreteras.

Entre los documentos que se someten a examen figura copia de la aprobación técnica antes citada. Durante el expresado plazo podrán presentarse las alegaciones y observaciones que se consideren oportunas, advirtiéndose que deberán versar sobre las circunstancias que justifiquen la declaración de interés general de la carretera y sobre la concepción global de su trazado.

Toledo, 5 de julio de 1989.-El Jefe de la Demarcación, Gregorio Rubio Manzanares.-5.723-A.

Citación para el levantamiento de actas previas a la ocupación de los bienes y derechos afectados por las obras comprendidas en el proyecto: Clave: 20-CR-307. Clase: Acondicionamiento. Situación: Carretera N-420 de Córdoba a Tarragona por Cuenca, puntos kilométricos 95,2 a 105,0. Tramo: Limite de Córdoba-Fuencaliente (norte). Título complementario: Variante de Fuencaliente

Realizada la información prevista en el artículo 56 del Reglamento de Expropiación Forzosa, y en aplicación de lo dispuesto en el artículo 4.º del Real Decreto-Ley 3/1988, de junio (Plan General de Carreteras 1984-1991), se declara la urgente ocupación de los bienes y derechos afectados por el expediente de expropiación forzosa incoado para la ejecución de las obras arriba citadas, siendo de aplicación el artículo 52 de la Ley de Expropiación Forzosa, de 16 de diciembre de 1954.

Por ello, esta Demarcación de Carreteras ha resuelto convocar a los propietarios de los bienes y derechos afectados que figuran en las relaciones expuestas en los tabloneros de anuncios de la Unidad de Carreteras de Ciudad Real, calle Alarcos, 21, y en los Ayuntamientos de Fuencaliente y Cardena para que se presenten en dichos Ayuntamientos bien personalmente o representados por persona debidamente autorizada en los días y horas que a continuación se indican, al objeto de proceder al levantamiento de las actas previas a la ocupación de las fincas afectadas, debiendo aportar los interesados los documentos acreditativos de su titularidad y el último recibo de la contribución, pudiendo ir acompañados, si así lo desean, de un Perito o Notario, con gastos a su costa. Esta citación les será notificada individualmente.

Señalamientos

Término municipal de Fuencaliente:

Fincas Código número 601001 al 601058. Día 19 de septiembre de 1989, a partir de las nueve horas.

Fincas Código número 601059 al 601120. Día 20 de septiembre de 1989, a partir de las nueve horas.

Fincas Código número 601121 al 601153. Día 21 de septiembre de 1989, a partir de las nueve horas.

Término municipal de Cardena:

Fincas Código número 602001 al 602002. Día 21 de septiembre de 1989, a partir de las trece horas.

Ciudad Real, 4 de agosto de 1989.-El Jefe de la Demarcación, por orden, el Ingeniero Jefe del Servicio, Juan Antonio Mesones López.-13.341-A.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Dirección General de Trabajo

Resolución por la que se publica el Pacto Extraestatutario suscrito entre los representantes de la Asociación Profesional de Compañías Privadas de Servicios de Seguridad (APROSER) y los de las Centrales Sindicales Comisiones Obreras (CC. OO.), Unión Sindical Obrera (USO) y el Sindicato Independiente de los Vigilantes Jurados y Trabajadores de las Empresas de Seguridad (SITES)

Visto el texto del Pacto Extraestatutario suscrito entre la representación de la Asociación Profesional de Compañías Privadas de Servicios de Seguridad (APROSER) y la de las Centrales Sindicales Comisiones Obreras (CC. OO.), Unión Sindical Obrera (USO)

y el Sindicato Independiente de los Vigilantes Jurados y Trabajadores de las Empresas de Seguridad (SITES), remitida a esta Dirección General al objeto de su depósito y publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Resultando que el Pacto Extraestatutario adoptado no reúne las características de Convenio Colectivo estatutario, regulado en el título III del Estatuto de los Trabajadores;

Resultando que existen interesados desconocidos en este procedimiento, ignorándose su domicilio;

Considerando que el artículo 1, apartado 1, letra c), y apartado 2, del Real Decreto 2756/1979, de 23 de noviembre, en relación con el artículo 1.º, apartado c), del Real Decreto 5/1979, de 26 de enero, establecía que el Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación se haría cargo del depósito de Convenios y demás Acuerdos colectivos, incluidos entre empresarios y trabajadores o entre Sindicatos y Asociaciones y Organizaciones Empresariales, y asumiría la expedición de las certificaciones de la documentación en depósito, y habida cuenta que esta Dirección General de Trabajo asume las funciones que tenía encomendadas el citado Instituto, en virtud de lo establecido al respecto en la disposición adicional segunda del Real Decreto 530/1985, de 8 de abril, por el que se determina la estructura orgánica básica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y se suprimen determinados Organismos autónomos del Departamento;

Considerando que el artículo 80, apartado 3, de la Ley de Procedimiento Administrativo de 17 de julio de 1958 establece que las notificaciones se efectuarán en el «Boletín Oficial del Estado» cuando los interesados en un procedimiento sean desconocidos o se ignore su domicilio;

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

Esta Dirección General resuelve:

Acordar la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del Pacto Extraestatutario, con vigencia hasta el 31 de diciembre de 1989, suscrito entre por la representación de la Asociación Profesional de Compañías Privadas de Servicios de Seguridad (APROSER), por parte empresarial, y por las Centrales Sindicales Comisiones Obreras (CC. OO.), Unión Sindical Obrera (USO) y el Sindicato Independiente de los Vigilantes Jurados y Trabajadores de las Empresas de Seguridad (SITES), por parte de los trabajadores, y depositado en la Subdirección General de Mediación, Arbitraje y Conciliación, a efectos de notificación a los interesados desconocidos y de domicilio ignorado.

Madrid, 2 de agosto de 1989.—El Director general, P. A. (artículo 17 del Real Decreto 683/1985), el Subdirector general para la Negociación Colectiva y Condiciones de Trabajo, Francisco González de Lena.—13.116-E.

Acta número 24

Presidente: Rafael Fernández de Frutos.
Representación de los trabajadores.—CC. OO.: Mario José Alonso Fernández, Aquilino Fernández Castro, Alejandro Etxenique Mendizábal y Pablo Alberto Caicoya García (Asesor).

SIPVS: Juan Pedregosa Rivas, Raúl Álvarez Martínez, Pedro Baciero Guijarro y Juan Manuel García Gutiérrez (Asesor).
SITES: Teófilo Hidalgo Talavera y Antonio Pareja Cerón (Asesor).

UGT: Javier Argomániz Rodríguez, Saúl Encabo Rupérez y Miguel Ángel de Blas Salas.

USO: Juan Prats Cid, Ignacio García Reboredo y Javier Mier Prieto (Asesor).

Representación de las Empresas: Santiago García García, Juan Manuel González Herrero, Saúl Martín García, Isaac Martínez Carrascal, Antonio Ortiz Orive y Vicente Sánchez San José.

En Madrid, previamente convocados, a las dieciséis horas treinta minutos del día 5 de julio de 1989, se reúnen en la sala de juntas de APROSER, sita en la calle Villanueva, 2, duplicado, oficina 11, las personas antes relacionadas, como Comisión Negociadora del Convenio Nacional de Empresas de Seguridad.

Se dio lectura al acta número 23, correspondiente a la reunión del día 29 de junio, siendo firmada por el Presidente y un representante de cada Sindicato y de la Patronal.

El Presidente se refirió al estado de negociación, dando lectura al telegrama por el que, ante situación de firma del Convenio para 1989, convocó a los representantes de cada Sindicato y de la Patronal componentes de la Comisión Negociadora para la reunión de día de hoy.

A continuación se dio lectura de los artículos que se modificaron de conformidad con lo tratado en la reunión anterior, efectuándose además otras correcciones.

Mientras estas últimas eran objeto de mecanografiado, el Presidente mantuvo reuniones por separado con los Sindicatos UGT-SIPVS, CC. OO.-SITES-USO y con la representación de las Empresas.

Reanudada la sesión conjuntamente, el Presidente trasladó la decisión de la representación empresarial de proceder a la firma del texto del Convenio para 1989, la cual daba por finalizadas las negociaciones e invitaba a todos los Sindicatos presentes a firmar el mencionado Convenio.

Los Sindicatos se pronunciaron de la forma siguiente:

SITES: Favorable a la firma.

CC. OO.: Favorable a la firma.

USO: Pendiente de alguna aclaración, no estaba en condiciones de firmar en este momento el Convenio, solicitando quedar el mismo abierto durante unos días ante la posibilidad de proceder a su firma.

UGT y SIPVS: Declinaron la invitación a la firma, entregando el escrito que a continuación se transcribe, abandonando seguidamente la reunión y mostrando no obstante su disposición de firmar el acta y recogerla en el día de mañana:

«UGT y SIPVS, con la finalidad de hacer un último esfuerzo encaminado a considerar la posibilidad de firmar un acuerdo de ámbito estatal y respetando las posturas de las otras Centrales Sindicales, queremos dejar en esta Mesa Negociadora reflejada nuestra plataforma laboral y, de no ser aceptada, pedimos al Presidente dicte un calendario de negociación. Para tratar los siguientes puntos:

- 1.º Jornada de trabajo de mil ochocientas horas anuales.
- 2.º Descanso mínimo anual (100 días al año).
- 3.º Plantillas (50 por 100 fijos, escalonado en tres años).
- 4.º Vigilante Jurado sin arma.
- 5.º Horas extraordinarias según Estatuto de los Trabajadores.
- 6.º Plus de turnicidad, festivos y congelación del vestuario y el transporte.
- 7.º Revisión salarial.

Respecto a los acuerdos de otras opciones o propuestas razonables que las Centrales Sindicales restantes puedan aportar o enriquecer nuestra plataforma estamos dispuestos a plantearlas en la negociación que a partir de hoy seguiremos.

Sometiéndonos, por tanto, a cualquier demanda explicativa que surja de nuestra postura, por parte de cualquier trabajador del Sector de Seguridad.»

Sin la presencia de los Sindicatos UGT-SIPVS, se dio lectura a la totalidad del texto del Convenio, mostrando los asistentes su conformidad a su redacción por coincidir con los acuerdos alcanzados, procediéndose a su firma en cada página por el Presidente y los componentes de la Mesa Negociadora representantes de la Patronal y de los Sindicatos SITES y CC. OO., con la reserva, ya mencionada, de USO, quedando pendiente de su pronunciamiento.

Los Sindicatos CC. OO.-SITES-USO, en contestación al escrito de UGT-SIPVS, hicieron constar:

«CC. OO., ante la manifestación realizada por UGT y SIPVS, expresa que la reunión de hoy fue convocada únicamente para proceder a la revisión y firma del texto del Convenio.

Por ello, entendemos, que hoy, a 5 de julio de 1989, no procede, de quienes se ausentaron de la negociación por iniciativa propia el día 9 de mayo, la

pretensión de reiniciar ahora la negociación, pues éstas han sido legítimas en tiempo y forma, habiéndose cursado telegramas a UGT y SIPVS para asistir a todas las reuniones celebradas, y si no participaron en ellas fue por decisión libremente adoptada por ellos, debiendo asumir las responsabilidades de su comportamiento.

En consecuencia, CC. OO. y SITES, firman el Convenio acordado con la voluntad de que todos los trabajadores perciban cuanto antes los atrasos producidos desde el 1 de enero de 1989, proponiendo a la Patronal que efectúen el pago de los atrasos, a ser posible, en la nómina correspondiente al mes de julio. USO se adherirá a esta solicitud en el caso de que decida la firma del Convenio.»

Las partes firmantes acordaron delegar en el Presidente y en la representación empresarial la presentación de la documentación necesaria para el registro del Convenio en la Dirección General de Trabajo y su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», dando con ello finalizada la negociación del Convenio Nacional de Empresas de Seguridad 1989.

Sin más asuntos que tratar, el Presidente levantó la sesión a las veintidós horas del día de la fecha, redactándose la presente acta final a la que se acompaña el texto del Convenio firmado, la cual, una vez leída, fue aprobada y firmada por los asistentes.

CONVENIO COLECTIVO NACIONAL PARA LAS EMPRESAS DE SEGURIDAD 1989

CAPITULO PRIMERO

Artículo 1.º *Ámbito de aplicación.*—El presente Convenio Colectivo establece las bases para las relaciones entre las Empresas de Vigilancia y Seguridad y sus trabajadores.

Art. 2.º *Ámbito territorial.*—Las normas de este Convenio Colectivo Nacional serán de aplicación en todo el territorio español.

Art. 3.º *Ámbito funcional.*—Están incluidas en el campo de aplicación de este Convenio todas las Empresas dedicadas a la prestación de vigilancia y protección de cualquier clase de locales, bienes o personas, así como servicios de escolta, conducción o traslado con los medios y vehículos adecuados y manipulación y almacenamiento de caudales, fondos, valores, joyas y otros bienes y objetos valiosos que precisen vigilancia y protección que de manera primordial prestan tales Empresas.

Se regirán también por este Convenio Colectivo las Empresas que, además, presten servicios de vigilancia y protección, mediante la fabricación, distribución, instalación y mantenimiento de sistemas electrónicos, visuales, acústicos o instrumentales, quedando expresamente excluidas aquellas Empresas dedicadas exclusivamente a la fabricación de instalaciones y/o mantenimiento de dichos sistemas.

Art. 4.º *Ámbito temporal.*—El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día 1 de enero de 1989, sea cual fuere la fecha de publicación en el «Boletín Oficial del Estado», y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 1989.

Art. 5.º *Denuncia.*—La denuncia del presente Convenio se entenderá automática al momento de su vencimiento, en este caso, el 31 de diciembre de 1989. No obstante, la Comisión Negociadora se constituirá en la primera semana del mes de diciembre.

Art. 6.º *Ámbito personal.*—Se regirán por el presente Convenio Colectivo Nacional la totalidad de los trabajadores que presten sus servicios en las Empresas comprendidas en el ámbito funcional expresado en el artículo 3.º

En cuanto a los altos cargos se estará a lo dispuesto en las disposiciones específicas, aplicables a estos casos.

Art. 7.º *Unidad de Convenio.*—Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo constituyen un todo orgánico e indivisible.

Art. 8.º *Compensación, absorción y garantía «ad personam».*—Las condiciones contenidas en este Convenio Colectivo son compensables y absorbibles respecto a las que vinieran rigiendo anteriormente, estimadas en su conjunto y cómputo anual.

Por ser condiciones mínimas las de este Convenio Colectivo Nacional, se respetarán las superiores implantadas con anterioridad, examinadas en su conjunto y en cómputo anual.

Art. 9.º *Comisión Paritaria.*-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.

1. En estos casos se planteará por escrito la cuestión objeto de litigio ante la Comisión de Interpretación, Conciliación y Arbitraje, la cual se reunirá necesariamente en el plazo de quince días hábiles a partir de la fecha de la recepción del escrito, debiendo emitir un informe en otro plazo igual de quince días.

2. Establecer el carácter vinculante del pronunciamiento de la Comisión en el arbitraje de los problemas o cuestiones derivadas de la aplicación de este Convenio que le sean sometidas por acuerdo de ambas partes y siempre que el pronunciamiento se produzca por unanimidad de los miembros asistentes de la Comisión Paritaria.

3. La composición de la Comisión estará integrada por cinco miembros de la Asociación Patronal y otros cinco miembros de las Centrales Sindicales componentes de la Comisión Negociadora del Convenio, asignando un miembro cada Central Sindical.

4. La Comisión fija como sede de las reuniones, el domicilio de la Asociación Profesional de Compañías Privadas de Servicios de Seguridad. Cualquiera de los componentes de esta Comisión podrá convocar dichas reuniones. La parte convocante estará obligada a comunicar a todos los componentes por carta certificada con acuse de recibo en el plazo de siete días anteriores a la convocatoria.

5. Cada representación (Empresa y trabajadores) tomará su decisión por mayoría simple de votos.

6. Para que las reuniones sean válidas, tendrá que asistir a las mismas un mínimo de dos miembros de la Asociación Patronal y cualquier Central Sindical en caso de no asistir las otras Centrales, habiendo sido debidamente convocadas según especifica el apartado 4 de este artículo.

- C) Seguimiento de la aplicación de lo pactado.
- D) Composición de la Comisión Paritaria:

En representación de los trabajadores:

CC. OO.: Mario José Alonso Fernández.
SIPVS.
SITES: Teófilo Hidalgo Talavera.
UGT.
USO: Ignacio García Reboredo.

En representación de las Empresas:

Isaac Martínez Carrascal, Juan Manuel González Herrero, Santiago García García, Vicente Sánchez San José y Antonio Ortiz Orive.

CAPITULO II

Organización de trabajo

Art. 10. *Principios generales.*-La organización práctica del trabajo, con sujeción a este Convenio Colectivo nacional y a la legislación vigente, es facultad de la dirección de la Empresa.

Sin merma de la autoridad que corresponde a la dirección, los representantes de los trabajadores tendrán funciones de información, orientación y propuesta en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente.

Art. 11. *Normas.*-La organización del trabajo comprende las siguientes normas:

- a) La determinación y exigencia de una actividad y un rendimiento a cada productor.
- b) La adjudicación a cada productor del número de elementos o de la tarea necesaria correspondiente al rendimiento mínimo exigible.
- c) La fijación de normas de trabajo que garanticen la óptima realización y seguridad de los servicios

propios de la actividad, estableciéndose el cuadro de premios y de sanciones adecuado al cumplimiento o incumplimiento de tales normas.

d) La exigencia de atención, prudencia, pulcritud, vigilancia en ropas, enseres, útiles, armas, vehículos y demás elementos que componen el equipo personal, así como de las demás instalaciones y bienes análogos de la Empresa y de sus clientes.

e) La movilidad y redistribución del personal de la Empresa, típicas de la actividad, mediante el establecimiento de los cambios de puestos de trabajo, desplazamientos y traslado que exijan las necesidades de la organización de la producción, de acuerdo con las condiciones pactadas en este Convenio.

En todo caso se respetará la categoría profesional, y tal potestad no podrá repercutir en perjuicio económico para el personal afectado.

f) La fijación de una fórmula de cálculo de la retribución de forma clara y sencilla, de manera que los trabajadores puedan fácilmente comprenderla, incluso en los casos en que se aplique un sistema de remuneración con incentivos o primas.

g) La realización de las modificaciones en los métodos de trabajo, distribuciones de personal, cambio de funciones, calificación profesional, retribuciones, sean con incentivos o sin él, cantidad y calidad del trabajo razonablemente exigibles.

h) El mantenimiento de las normas de organización de trabajo reflejadas en este Convenio tanto a nivel individual como colectivo. A nivel individual, incluso en los casos de disconformidad del trabajador, expresada a través de sus representantes, se mantendrán tales normas en tanto no exista resolución del conflicto por parte de la autoridad competente. A nivel de conflicto colectivo, el mantenimiento de la norma o normas que lo motiven quedará en suspenso hasta que se dicte la resolución por parte de la autoridad competente, sin perjuicio de la conciliación preceptiva prevista en el artículo 9.º, párrafo b), de este Convenio Colectivo, excepto en los casos de urgencia o imperiosa necesidad que pongan en peligro la continuidad de la prestación de los servicios.

CAPITULO III

Prestación del trabajo

Art. 12. Las partes firmantes de este Convenio Colectivo manifiestan su voluntad de que cada puesto de trabajo sea ocupado por el trabajador más idóneo en razón de sus cualidades técnicas, profesionales y humanas, a cuyo fin deberán establecerse los adecuados cauces de promoción y selección, y se facilitarán los medios para la formación y perfeccionamiento profesional e integral de los trabajadores, siguiendo el adiestramiento adecuado por los medios que a tal efecto les serán facilitados por el Ministerio de Educación y Ciencia; Ministerio del Interior y Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Para llevar a efecto tales principios, la Empresa informará a los representantes de los trabajadores de los planes de formación profesional a realizar por la misma, cuyo contenido tendrá como objetivo los siguientes fines:

- 1.º Elevación del nivel cultural del trabajador y a su promoción social.
- 2.º Elevación del nivel físico del trabajador.
- 3.º Corregir deficiencias en el nivel profesional exigible cuando se observen rendimientos inferiores a lo normal o para la adaptación a nuevos puestos de trabajo dentro de la definición general de su categoría.
- 4.º El ascenso, dentro de la línea directa de promoción profesional.
- 5.º Perfeccionamiento profesional.

Antes de su implantación se requerirá informe preceptivo de la representación legal de los trabajadores. En el caso de que los planes de formación sean presentados y se hayan obtenido subvenciones públicas, la representación legal de los trabajadores será igualmente informada de la gestión y empleo, en periodicidad trimestral, de las subvenciones obtenidas.

El personal operativo de estas Empresas vendrá obligado a asistir a los cursos, prácticas de adiestramiento, entrenamientos y demás actividades formativas

de carácter profesional que estipule la legislación vigente dentro o fuera de la jornada laboral.

Si se efectuase fuera de la jornada laboral, cuando el trabajador se desplace por sus propios medios, se le abonará dicho desplazamiento en la forma establecida en el artículo 37, abonándosele además las horas empleadas en dichas actividades como si de horas extraordinarias se tratase.

Art. 13. El carácter confidencial de la prestación del servicio hace especialmente exigible que los trabajadores sujetos a este Convenio Colectivo nacional mantengan con especial rigor los secretos relativos a la explotación y negocios de sus Empresas y de aquellas a las que se presten los servicios, todo ello de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.

Art. 14. *Subrogación de servicios.*-Con el fin de regular la estabilidad en el empleo de los trabajadores de la actividad, aunque no la estabilidad en el puesto de trabajo, dadas las especiales características y circunstancias de la actividad, que exigen la movilidad de los trabajadores de unos a otros puestos de trabajo, cuando una Empresa pierda la adjudicación de los servicios contratados de un centro de trabajo por resolución de contrato de arrendamiento de servicios, la Empresa adjudicataria está, en todo caso, obligada a subrogarse en los contratos de los trabajadores adscritos a dicho contrato de arrendamiento de servicios, cualquiera que sea la modalidad de contratación de los mismos, siempre que tenga una antigüedad mínima en el servicio, objeto de subrogación, de siete meses anteriores a la fecha en que la subrogación se produzca, incluyéndose en dicho período de permanencia las ausencias que por vacaciones, I. L. T., permisos retribuidos, etc., haya podido tener el trabajador en el servicio subrogado.

Cuando la subrogación afecte al transporte de fondos, dadas las especiales características de este tipo de servicios, la Empresa cesante, de acuerdo con la representación de los trabajadores, determinará el número de servicios prestados, «o paradas», que se hubiesen realizado en las Entidades objeto de subrogación durante los siete meses anteriores a la fecha de subrogación.

Los servicios prestados en estas Entidades se computarán para determinar el número de trabajadores que deben ser subrogados, dividiendo el número de servicios prestados entre siete, y la media resultante se dividirá entre ocho, cuando los servicios afecten a poblaciones de más de 200.000 habitantes, y entre seis cuando afecten a poblaciones de menos de 200.000 habitantes.

En ambos casos, la cantidad resultante, que es la jornada mensual a subrogar, se dividirá entre ciento sesenta y cinco horas, siendo el cociente de dicha operación el número de trabajadores que deben ser subrogados, multiplicado por la dotación del vehículo blindado.

Si este cociente tiene decimales, se incrementará en un entero cuando el decimal sea igual o superior a cinco décimas.

Conocido el número de trabajadores, para determinar qué trabajadores de entre los afectados deben ser subrogados, se deberá estar a lo que acuerden los Representantes de los Trabajadores y la Dirección de la Empresa, teniendo presente que únicamente podrán subrogarse tripulaciones completas.

La Empresa cesante en el servicio deberá notificar al personal afectado la resolución del contrato de arrendamiento de servicios, tan pronto como tenga conocimiento del mismo.

La Empresa adjudicataria deberá respetar al trabajador todos los derechos laborales que tuviese reconocidos en su anterior Empresa, incluso la antigüedad. Asimismo, el trabajador percibirá con cargo a su anterior Empresa la liquidación de los haberes, partes proporcionales de gratificaciones y vacaciones que le pudieran corresponder.

A los efectos anteriores, la Empresa cesante deberá poner a disposición de la Empresa adjudicataria, en un plazo mínimo de setenta y dos horas antes de que ésta comience la prestación del servicio, o setenta y dos horas desde que tuviese conocimiento directo de la subrogación, la siguiente documentación:

Certificación, en la que deberá constar el nombre del trabajador, fecha de nacimiento, nombre de los

padres, estado civil, número de beneficiarios de prestaciones a la familia, importe de la totalidad de las percepciones de cualquier índole que venga cobrando el trabajador por su trabajo, desglosado por conceptos.

Certificación de la Tesorería Territorial de la Seguridad Social de estar al corriente de pago, así como una declaración jurada de la Empresa cesante de igual situación.

Fotocopia del TC-1 y TC-2 de cotización a la Seguridad Social de los tres últimos meses.

Contratos de trabajo suscritos por los trabajadores afectados, en el caso de que se hayan concertado por escrito.

Titulos y licencias de armas, cuando proceda.

Cualquier otro documento que se requiera a estos efectos como necesario.

Es facultad de la Empresa cesante en el servicio decidir quedarse con todos o parte de los trabajadores afectados por la subrogación.

No desaparece el carácter vinculante de la subrogación en el caso de que el arrendatario del servicio suspendiese el mismo por un período no superior a seis meses, si la Empresa cesante o los trabajadores cuyos contratos de trabajo se hubiesen visto resueltos por motivos de esta suspensión, probasen que el servicio se hubiese reiniciado por la misma u otra Empresa.

Los miembros del Comité de Empresa, los Delegados de Personal y los Delegados Sindicales podrán optar, en todo caso, entre permanecer en su Empresa o subrogarse a la Empresa adjudicataria.

CAPITULO IV

Clasificación del personal

SECCIÓN 1.ª CLASIFICACIÓN SEGÚN LA PERMANENCIA

Art. 15. En función de su permanencia, 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.

Este tipo de contrato quedará resuelto por las siguientes causas:

Cuando se finalice la obra o el servicio.

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.

Cuando el contrato de arrendamiento de servicios se resuelva parcialmente por el cliente, se producirá automáticamente una extinción parcial equivalente de los contratos de trabajo adscritos al servicio.

A efectos de la determinación de los trabajadores afectados por esta situación, se elegirán primero los de menor antigüedad, y caso de tener la misma, se valorarán las cargas familiares, y en todo caso oída la Representación de los Trabajadores.

Será personal eventual aquel que ha sido contratado por las Empresas con ocasión de prestar servicios para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun 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 tenga una duración superior a seis meses en un plazo de doce meses.

Será personal interino aquel que se contrata para sustituir a otro de la Empresa, con derecho a reserva del puesto de trabajo, durante su ausencia por incapacidad laboral transitoria, vacaciones, supuestos de excedencia especial del artículo 50 de este Convenio, 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.

Art. 16. Será fijo en plantilla:

a) El personal contratado por tiempo indefinido, una vez haya superado el período de prueba.

b) El personal eventual cuya relación contractual supere los topes de los distintos tipos de contratos temporales, de conformidad con lo establecido en la legislación vigente.

c) El personal que, contratado para servicios determinados, siguiera prestando servicios en la Empresa terminados aquéllos.

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.

SECCIÓN 2.ª CLASIFICACIÓN SEGÚN LA FUNCIÓN

Art. 17. Las clasificaciones del personal consignadas en el presente Convenio Colectivo son meramente enunciativas, no limitativas y no suponen la obligación de tener provistas todas las plazas y categorías enumeradas, si las necesidades y volumen de la Empresa no lo requieren. En este aspecto será informada la representación de los trabajadores.

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

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

Art. 18. *Clasificación general.*—El personal que preste sus servicios en las Empresas comprendidas en este Convenio Colectivo se clasificará, por razón de sus funciones, en los grupos que a continuación se indican:

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

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

- a) Director general.
- b) Director comercial.
- c) Director administrativo.
- d) Director técnico.
- e) Director de Personal.
- f) Jefe de Personal
- g) Jefe de Seguridad.
- h) Titulados de grado superior y titulados de grado medio.

II. Personal administrativo.—En este grupo se comprenden:

- A) Administrativos:
 - a) Jefe de 1.ª
 - b) Jefe de 2.ª
 - c) Oficial de 1.ª
 - d) Oficial de 2.ª
 - e) Azafata.
 - f) Auxiliar.
 - g) Vendedor.

- h) Telefonista.
- i) Aspirante.

B) Técnicos y especialistas de oficina:

- a) Analista.
- b) Programador de Ordenador.
- c) Operador de Ordenador.
- d) Delineante Proyectista.
- e) Delineante.
- f) Operadores de Máquinas Básicas.
- g) Calcador.
- h) Perforistas, Verificadores, Clasificadores.

III. Personal de mandos intermedios.—En este grupo se comprenden:

- a) Jefe de Tráfico.
- b) Jefe de Vigilancia.
- c) Jefe de Servicios.
- d) Encargado general.
- e) Inspector (de vigilancia, de tráfico, de servicios).

IV. Personal operativo.—Comprenden las siguientes categorías:

A) Juramentado:

- a) Vigilante Jurado-Conductor.
- b) Vigilante Jurado de Transporte.
- c) Vigilante Jurado de Seguridad.
- d) Guarda Jurado de Explosivos.

B) No juramentado:

- a) Contador-Pagador.
- b) Guarda de Seguridad.
- c) Conductor.

V. Personal de seguridad mecánico-electrónica.—Comprende las siguientes categorías:

- a) Encargado.
- b) Ayudante Encargado.
- c) Revisor de Sistemas.
- d) Oficial de Primera. Mecánico-electrónica.
- e) Oficial de Segunda. Mecánico-electrónica.
- f) Oficial de Tercera. Mecánico-electrónica.
- g) Especialista Primera.
- h) Especialista Segunda.
- i) Aprendiz.

VI. Personal de oficios varios.—Comprenderá:

- a) Encargado.
- b) Oficial de 1.ª
- c) Oficial de 2.ª
- d) Ayudante.
- e) Peón.
- f) Aprendiz.

VII. Personal subalterno.—Comprenderá:

- a) Ordenanza.
- b) Almacenero.
- c) Botones.
- d) Limpiador o Limpiadora.

Art. 19. *Personal directivo, titulado y técnico.*

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

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

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

d) Director técnico.—Es quien con título adecuado o amplia preparación teórico-práctica asume la dirección y responsabilidad del Departamento técnico de la Empresa, aplicando sus conocimientos a la investigación, análisis y preparación de planes de trabajo, así como asesoramiento y ejecución de actividades propias de sus conocimientos.

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

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

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

h) Titulado de grado superior y titulado de grado medio.—Titulados son aquellos que aplican sus títulos de grado superior (Licenciatura y Doctorado) o grado medio (Perito, Graduado Social) y los conocimientos a ellos debidos al proceso técnico de la Empresa.

Art. 20. Personal administrativo.

A) Administrativos.

a) Jefe de 1.ª.—Jefe de 1.ª es el que provisto o no de poderes limitados está encargado y tiene la responsabilidad directa de la oficina de la Empresa. Dependen de él las diversas Secciones administrativas, a las que imprime unidad. Lo será el Jefe de Compras, así como el Jefe de Ventas, responsables de los aprovisionamientos y compras de material y utillaje el primero y de la promoción comercial y captación de clientes para la Empresa el segundo, estando ambos bajo control e instrucción de la Dirección Comercial de la Empresa.

b) Jefe de 2.ª.—Es quien provisto o no de poder limitado está encargado de orientar, sugerir y dar unidad a la Sección o Dependencia administrativa que tenga a su cargo, así como de distribuir los trabajos entre el personal que de él depende.

c) Oficial de 1.ª.—Es el empleado que actúa bajo las órdenes de un jefe y tiene a su cargo un trabajo determinado que requiere un cálculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas.

d) Oficial de 2.ª.—Es el empleado que con iniciativa y responsabilidad restringida, subordinado a un jefe, realiza tareas administrativas y contables de carácter secundario que requieren conocimientos generales de la técnica administrativa.

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

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

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

h) Telefonista.—Es el empleado que tiene como principal misión estar al servicio y cuidado de una centralita telefónica, pudiendo realizar tareas administrativas auxiliares.

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

B) Técnicos y especialistas de oficina.

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

Cadena de operaciones a seguir.
Documentos a obtener.

Diseño de los mismos.

Ficheros a tratar: Su defición.

Puesta a punto de las aplicaciones:

Creación de juegos de ensayo.

Enumeración de las anomalías que puedan producirse y definición de su tratamiento.

Colaboración al programa de las pruebas de «lógicas» de cada programa.

Finalización de los expedientes de aplicaciones complejas.

b) Programador de Ordenador.—Le corresponde estudiar los programas complejos definidos por los análisis, confeccionando organigramas detallados de tratamiento.

Redactar programas en el lenguaje de programación que le sea indicado.

Confeccionar juegos de ensayo, poner a punto los programas y completar los expedientes técnicos de los mismos.

Documentar el manual de consola.

c) Operador de Ordenador.—Maneja los ordenadores para el tratamiento de la información e interpreta y desarrolla las instrucciones y órdenes para su explotación.

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

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

f) Operadores de máquinas básicas.—Son los que tienen perfecto conocimiento de las técnicas destinadas a clasificación, interpretación, reproducción e intercalación de las fichas perforadas.

g) Calcedor.—Es el que calca dibujos en papel transparente, realiza y acota croquis y efectúa otras labores análogas.

h) Perforistas, Verificadores, Clasificadores.—Realizan el perfecto manejo de las máquinas perforadoras, verificadoras y clasificadoras, conociendo suficientemente la técnica de programación de dichas máquinas.

Art. 21. Personal de Mandos Intermedios.

a) Jefe de Tráfico.—Es el que, bajo las órdenes directas del Jefe de Seguridad, con iniciativa y responsabilidad, tiene a su cargo la prestación de los servicios de conducción y traslado de caudales, fondos, valores, joyas, y otros bienes valiosos, estando bajo sus órdenes la totalidad de los Vigilantes Jurados Conductores y los vehículos blindados, siendo responsable de la distribución, control del personal citado y de los vehículos, así como de los trayectos, rutas, consumos, mantenimiento y conservación del parque móvil, así como de los Vigilantes Jurados mientras forman la dotación del vehículo.

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

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

d) Encargado general.—Es el empleado que, procedente o no del grupo operativo, y por sus condiciones humanas, públicas y profesionales, con plena responsabilidad y a las inmediatas órdenes de sus superiores de una forma más práctica que teórica, cuida y es responsable del orden, disciplina, vigilancia, distribución, asignación del trabajo y ejerce las funciones específicas que le son delegadas, con control general de todos los inspectores o supervisores sobre el

comportamiento de sus empleados para su gratificación, promoción o sanción, en el ámbito laboral. Podrá ser Encargado de Vigilancia, de Tráfico, de Servicios, etcétera.

e) Inspector.—Es aquel empleado que tiene por misión verificar y comprobar el exacto cumplimiento de las funciones y obligaciones atribuidas a Vigilantes, Conductores y demás empleados, dando cuenta inmediata al Encargado general o Jefe inmediato correspondiente de cuantas incidencias observe en la prestación de los servicios, tomando las medidas de urgencia que estime oportunas en los casos de alteración del orden público, de tráfico o accidentes, encargándose de mantener la disciplina y pulcritud entre sus empleados. Podrá ser de Vigilancia, de Tráfico, de Servicios, etcétera, según corresponda.

Art. 22. Personal operativo.

A) Juramentado.

a) Vigilante Jurado-Conductor.—Es el Vigilante Jurado que estando en posesión del adecuado permiso de conducir y con conocimientos mecánicos elementales en automóviles efectuará las siguientes funciones:

a.1) Conduce vehículos blindados.

b.1) Cuida del mantenimiento y conservación de los vehículos blindados. Asimismo cuida de las tareas de limpieza de los mismos, dentro de las adecuadas instalaciones de la Empresa y con los medios adecuados o, en su defecto, en instalaciones del exterior, dentro de la jornada laboral.

c.1) Da, si se le exige, parte diario y por escrito del trayecto efectuado, del estado del automóvil y de los consumos del mismo.

d.1) Comprobará los niveles de agua y aceite del vehículo completándolos, si faltare alguno de los dos, dando parte al Jefe de Tráfico.

e.1) Revisará diariamente los depósitos de líquido de frenos y de embrague, dando cuenta de las pérdidas observadas.

f.1) Revisará los niveles de aceite del motor, debiendo comunicar al Jefe de Tráfico la fecha de su reposición periódica.

g.1) Cuidará el mantenimiento de los neumáticos del vehículo, revisando la presión de los mismos una vez por semana.

Al ostentar la categoría y calidad de Vigilante Jurado, realizará las tareas propias del mismo, en la medida que sean compatibles con la conducción del vehículo blindado.

b) Vigilante Jurado de Transporte.—Es el Vigilante Jurado que, con las atribuciones de su cargo, desarrolla su labor en el servicio de transporte y custodia de bienes y valores, haciéndose responsable a nivel de facturación de dichos valores cuando la misma le fuere asignada, teniendo que desempeñar la labor de carga y descarga de los mismos, colaborando con el Vigilante Jurado-Conductor en las tareas de mantenimiento y limpieza del vehículo dentro de su jornada laboral. La carga y descarga se realizará de forma que los Vigilantes Jurados tengan en todo momento la libertad de movimiento necesaria para utilizar el arma reglamentaria. El peso que deberá soportar de una sola vez no excederá de 15 kilogramos.

c) Vigilante Jurado.—Es aquel trabajador mayor de edad, de nacionalidad española, con el Servicio Militar cumplido, o exento del mismo, con aptitudes físicas e instrucción suficientes, sin antecedentes penales y buena conducta, que con el carácter de Agente de la Autoridad desempeña, uniformado y armado, las tareas de vigilancia y protección de locales, bienes o personas.

d) Guarda Jurado de explosivos.—Es aquel trabajador mayor de edad, de nacionalidad española, con el Servicio Militar cumplido, o exento del mismo, con aptitudes psicofísicas necesarias e instrucción suficiente, sin antecedentes penales y buena conducta, que con el carácter de Agente de la Autoridad desempeña, uniformado y armado, las tareas propias establecidas en el Real Decreto 760/1983, de 30 de marzo.

Funciones de los Vigilantes Jurados.—Las funciones que deberá desarrollar este personal operativo serán las siguientes:

- 1) Una vez tomado el servicio, su misión será la de controlar la entrada y salida de todo el personal y demás dependencias del interior.
- 2) Proteger en todo momento a las personas que se encuentran en el interior del recinto o área sometida a protección y vigilancia.
- 3) Prestar la máxima atención a la entrada o salida al dinero metálico, así como valores de las cajas fuertes, siempre que dicha labor sea realizada por personal autorizado al efecto.
- 4) Interesarse en que los dispositivos de seguridad estén en perfecto estado de funcionamiento.
- 5) Los Vigilantes Jurados no intervendrán en problemas de tipo laboral o político de las Entidades donde presten sus servicios, siempre que la alteración no vaya en deterioro de la integridad de los bienes y de las personas de la Entidad.
- 6) Informar por escrito de las anomalías que tengan lugar en los sistemas de seguridad de todo tipo a la Empresa de seguridad a la que pertenece. Dicho escrito se formulará por duplicado, quedándose el interesado con copia firmada de la entrega del mismo.
- 7) De conformidad con lo establecido en la legislación vigente, los Vigilantes Jurados, en el ejercicio de su cargo, tendrán el carácter de Agentes de la Autoridad, y su misión será ejercer vigilancia de carácter general sobre bienes y locales de la Empresa; proteger a las personas y a la propiedad; evitar la comisión de hechos delictivos o infracciones, obrando en consecuencia de acuerdo con las disposiciones legales; identificar, perseguir y aprehender a los delinquentes, colaborando a tal efecto con las fuerzas de seguridad del Estado; escoltar el transporte de fondos cuando se les encomiende esta misión; cualquier otra actividad que les corresponda por su condición de Agentes de la Autoridad.

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

B) No juramentado.

a) Contador-Pagador.—Es aquel operario afecto a la Empresa que en las oficinas o en el mismo vehículo tiene a su cargo el control y revisión, así como el cómputo de los bienes, caudales, fondos, pago de nóminas, etc., objeto de conducción o custodia, debiendo diligenciar de forma adecuada los albaranes de entrega y recibo, previa conformidad de los mismos, dando cuenta inmediata a sus superiores de las anomalías que al respecto se produzcan.

Si fuera Vigilante Jurado, desempeñará además las tareas propias de su categoría, pudiendo serle encomendada la dirección de las tareas de carga y descarga del vehículo blindado.

b) Guarda de Seguridad.—Es el trabajador mayor de edad con aptitudes físicas e instrucción suficiente, sin antecedentes penales, que desempeña, uniformado o no y con los medios de protección autorizados, las tareas de vigilancia preventiva en general, excepto aquellas que reglamentariamente correspondan de modo exclusivo al Vigilante Jurado de Seguridad.

c) Conductor.—Es aquel trabajador que estando en posesión del permiso de conducir adecuado al vehículo a utilizar podrá desempeñar las funciones de mensajería, transportes de material o personal.

Art. 23. Personal de Seguridad Mecánico-Electrónica.

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

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

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

d) Oficial de 1.ª Mecánico-Electrónica.—Es el operario que habiendo realizado el aprendizaje de un oficio determinado, ostentando una alta cualificación, realiza con iniciativa y responsabilidad todas las tareas laborales inherentes al mismo que tienen lugar en el centro de trabajo en localizaciones y localidades varias, conllevando dicho trabajo la necesidad de desplazamientos y pernocias.

e) Oficial de 2.ª Mecánico-Electrónica.—Es el operario que habiendo realizado el aprendizaje de un oficio determinado de forma cualificada realiza con responsabilidad todas las tareas laborales inherentes al mismo que tienen lugar en el centro de trabajo en localizaciones y localidades varias conllevando dicho trabajo la necesidad de desplazamientos y pernocias.

f) Oficial de 3.ª Mecánico-Electrónica.—Es el operario que habiendo realizado el aprendizaje de un oficio determinado de forma cualificada, realiza con responsabilidad todas las tareas laborales inherentes a su nivel que tienen lugar en el centro de trabajo o en localizaciones y localidades varias conllevando dicho trabajo la necesidad de desplazamientos y pernocias.

g) Especialista de 1.ª.—Es el operario que, habiendo realizado el aprendizaje de una especialidad en una secuencia de trabajo determinado de forma cualificada, realiza con responsabilidad todas las tareas inherentes a dicha especialidad, con o sin especificación de centro determinado de trabajo.

h) Especialista de 2.ª.—Es el operario que habiendo realizado el aprendizaje de una especialidad en una secuencia de trabajo determinado, realiza con responsabilidad todas las tareas laborales inherentes a su nivel, con o sin especificación de centro de trabajo.

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

Art. 24. Personal de oficios varios.

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

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

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

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

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

Art. 25. Personal subalterno.

a) Ordenanza.—Es el trabajador mayor de veinte años al que, con elementales conocimientos y responsabilidad, se le encomiendan recados, cobros, pagos, recepción y entrega de la correspondencia y documentos, pudiendo realizar en oficinas tareas de índole elemental por orden específica de sus superiores.

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

c) Botones.—Es el subalterno menor de veinte años que realiza recados, repartos de correspondencia y documentos y otros trabajos de carácter elemental.

d) Limpiador o limpiadora.—Es el trabajador mayor de edad que se ocupa de la limpieza y mantenimiento de las instalaciones del centro y dependencias de la Empresa.

CAPITULO V

Ingresos

Art. 26. Normas generales.—Para el ingreso del personal comprendido en el presente Convenio Colectivo se observarán, sin excepción, las normas legales vigentes en materia de contratación y generales de colocación, así como las especiales que corresponda. 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 temporales, a satisfacción de aquella. En todo este proceso deberá intervenir la representación de los trabajadores, de acuerdo con la normativa vigente.

Art. 27. Condiciones.—Las condiciones para ingresar en las Empresas a que se refiere el presente Convenio Colectivo, en lo referente al personal con la condición de Vigilante Jurado, deberán acomodarse preceptivamente a las normas que al efecto exigen las disposiciones legales vigentes.

Art. 28. Contratos.—Los contratos que celebren las Empresas para la contratación de personal para un servicio determinado, eventual, interino y temporal, 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 sustituto y finalmente la duración del contrato, en los supuestos que corresponda.

Art. 29. Período de prueba.—Podrá concertarse por escrito un período de prueba, durante el cual cualquiera de las partes podrá rescindir el contrato sin derecho a indemnización de ningún tipo. El período de prueba no podrá exceder del siguiente tiempo, según la categoría profesional:

Personal Directivo, Titulado y Técnico: Seis meses.
Personal Cualificado.—Administrativo, Mandos Intermedios y de Oficios varios: Tres meses.

Personal Operativo: Dos meses, en los que existirá un período de adiestramiento de quince días, susceptible de ser reducido previo informe del Comité de Seguridad e Higiene.

Personal no Cualificado: Quince días laborables.

Art. 30. Reconocimiento médico.—El personal de la Empresa vendrá obligado a someterse, a la iniciación de la prestación, a examen médico, así como cuantas veces la Empresa, el Comité de Seguridad e Higiene o, en su defecto, los representantes de los trabajadores estimen oportuno, sin perjuicio de los anuales preceptivos.

Se entregará a todos los trabajadores una copia del reconocimiento médico a que se hace referencia en el párrafo anterior.

CAPITULO VI

Ascensos, provisión de vacantes,
plantillas y escalafones

Art. 31. *Ascensos y provisión de vacantes.*—Las vacantes de categoría superior que se originen en la Empresa, salvo amortización de la plaza, se cubrirán en igualdad de condiciones con las personas ajenas o por personal del censo de la Empresa, de acuerdo con las normas siguientes:

A) Libre designación. Serán de libre designación de la Empresa las personas que deban ocupar vacantes entre el personal directivo, titulado, técnico, jefes—incluidos el de tráfico, vigilancia y encargado general— e inspectores.

B) En las restantes categorías, las vacantes se cubrirán por concurso-oposición y de méritos, de acuerdo con las siguientes bases:

Los aspirantes de personal no operativo deberán tener una antigüedad mínima de un año y pertenecer al centro de trabajo donde exista la vacante.

Para acceder al cambio de categoría del Grupo IV (personal operativo), la antigüedad será de dos años, además de reunir los requisitos del apartado B) anterior, sin perjuicio de lo establecido en el último párrafo del artículo 22 A) de este Convenio.

Si existiesen vacantes de Vigilante Jurado, los Guardas de Seguridad tendrán absoluta preferencia a cubrirlos, con independencia de que las vacantes se produzcan por cese o ampliación de plantilla. Para ello, los Guardas de Seguridad que deseen optar a una plaza de Vigilante Jurado deberán comunicarlo a la Empresa por escrito. Una vez producida la vacante se realizará entre los candidatos un concurso-oposición de acuerdo con lo establecido en este artículo y en el que los candidatos habrán de cumplir los requisitos legales para ser Vigilante Jurado.

C) Se nombrará un Tribunal calificador de las pruebas, compuesto por tres personas, de las cuales una será un técnico de formación que actuará de Secretario, otra como representante de la Empresa y otra persona, que tendrá voz y voto y será designada por la representación de los trabajadores (Comité de Empresa, Delegados de Personal o Delegado Sindical).

El Tribunal determinará las pruebas de acuerdo con las condiciones establecidas en la convocatoria, que consistirán en:

- Exámenes psicotécnicos.
- Examen teórico de formación básica.
- Examen teórico de formación específica.
- Exámenes prácticos.

La calificación de las pruebas será realizada, en conjunto, por el Tribunal calificador, que levantará acta en la que figuren los resultados obtenidos por cada candidato, no pudiendo quedar declarada desierta la plaza si alguno de los candidatos supera el 50 por 100 de la puntuación.

Para establecer el orden de preferencia de los candidatos que hayan superado las pruebas de aptitud se sumará a la calificación global obtenida por cada uno de ellos (base de 0 a 10) los puntos que resulten de aplicar:

Por cada año de antigüedad en la Empresa: 0,20 puntos, con un máximo de 2 puntos.

Premios por actos heroicos y meritorios registrados en su expediente personal: Máximo 1 punto.

Cursos de formación realizados a los que hubieran podido presentarse cualquier trabajador del centro donde exista la vacante: 0,10 puntos cada uno, con un máximo de 2 puntos.

No superado el examen por ninguno de los concursantes, se proveyerá la plaza con personal de libre designación o de nuevo ingreso, exigiéndosele para desempeñar el puesto vacante la formación mínima exigida en las bases.

Art. 32. Las Empresas sujetas al presente Convenio deberán contar al menos con un 20 por 100 de fijos en plantilla al día 31 de diciembre de 1989 y con un 25 por 100 el 31 de diciembre de 1990.

Dicho porcentaje deberá computarse según el ámbito territorial de la Empresa, excluyéndose de la plantilla, a efectos del cómputo, aquellos trabajadores cuya antigüedad en la Empresa sea igual o inferior a un año, así como los contratos por obra o servicio determinado.

En consecuencia, todas las Empresas comprendidas en este Convenio Colectivo vienen obligadas a confeccionar las plantillas de su personal fijo, señalando el número total de trabajadores que comprende cada categoría profesional con la separación y especificación de grupos y subgrupos. La plantilla se confeccionará cada año como máximo.

Para controlar dichos porcentajes se constituye una Comisión Mixta Empresa-Trabajadores, con las más amplias facultades que en derecho puedan existir y cuya composición será de una persona por cada Sindicato miembro de la Mesa Negociadora del Convenio e igual número de personas por parte de la representación patronal.

Las Empresas sujetas al presente Convenio Colectivo quedan obligadas a proporcionar a la Comisión antes citada la información escrita relacionada con el cumplimiento de este artículo.

Ambas partes se obligan a establecer un procedimiento de actuación para esta Comisión en la primera reunión que se convoque, que tendrá lugar en el último trimestre del año.

Art. 33. *Escalafones.*—Las Empresas deberán confeccionar y mantener el escalafón general de su personal; como mínimo deberán figurar en el mismo los datos correspondientes a todos y cada uno de sus trabajadores, con el detalle que sigue:

1. Nombre y apellidos.
2. Fecha de nacimiento.
3. Fecha de ingreso en la Empresa.
4. Categoría profesional.
5. Fecha de nombramiento o acceso a la categoría.
6. Fecha de próximo vencimiento del periodo del complemento de antigüedad.
7. Número de orden.

Dentro del primer trimestre natural de cada año las Empresas publicarán el escalafón, con expresión de los datos anteriormente señalados, para conocimiento de todo el personal de la Empresa.

El personal podrá formular reclamación contra los datos del escalafón mediante escrito dirigido a la Empresa dentro de los quince días siguientes a la publicación del mismo, debiendo las Empresas resolver la reclamación en el plazo de quince días más. Contra el acuerdo desestimatorio, expreso o tácito, que se presumirá cuando la Empresa no resuelva en el plazo mencionado, los intereses podrán formular la reclamación que proceda ante la autoridad competente.

Art. 34. *Asignación de categoría a los puestos de trabajo.*—En el plazo de dos meses, a contar desde la publicación del presente Convenio Colectivo, todas las Empresas afectadas deberán establecer un cuadro de categorías profesionales, si no lo tuvieran, de acuerdo con las normas establecidas en el capítulo IV de este Convenio.

Se atenderá a las condiciones y capacidad del trabajador y las funciones que realmente viniera realizando. Verificado el acomplamiento se pondrá, en el plazo de diez días, en conocimiento de los interesados; quienes no estén de acuerdo podrán reclamar ante la Jurisdicción Laboral competente.

CAPITULO VII

Lugar de trabajo, traslados y cambios de puesto

Art. 35. *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 las concentraciones urbanas o industriales que se agrupen alrededor del

mismo y que formen con aquél una macro-concentración urbana o industrial, aunque administrativamente sean municipios distintos, siempre que estén comunicados por medios de transportes públicos a intervalos no superiores a media hora, a la entrada y/o salida de los trabajadores. El personal de las Empresas que desempeñe tareas de vigilancia podrá ser cambiado de un Centro de trabajo a otro, de acuerdo con las facultades expresadas, dentro de una misma localidad. Como principio general, las Empresas deberán utilizar, a ser posible, para cada lugar de trabajo a aquellos trabajadores del servicio de seguridad y vigilancia que residan más cerca de aquél.

Los trabajos realizados dentro de la zona definida como localidad no darán lugar a dietas para ninguno de los productores de las Empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, y sí a los correspondientes pluses de distancia y transporte pactados.

Se acuerda constituir Comisiones Paritarias a los efectos de determinar los límites de cada una de las macro-concentraciones urbanas o industriales a que se refiere este artículo.

Tales Comisiones habrán de constituirse en el plazo de un mes a contar desde la fecha en que una de las partes requiera a la otra con tal finalidad, el domicilio a efectos de citaciones de la Comisión Paritaria será el de la Asociación Profesional de Compañías Privadas de Servicios de Seguridad, Villanueva, 2, oficina 11.

Art. 36. *Destacamentos.*—Se entenderá por destacamento el cambio temporal de residencia de un trabajador a una población situada fuera de la localidad, para atender trabajos encomendados por la Empresa. El destacamento no podrá durar más de tres meses, procurándose escoger para el mismo al personal que resulte menos perjudicado, prefiriéndose en primer lugar a los que hayan solicitado la realización del destacamento, si reuniera la capacidad suficiente para desempeñar las tareas del mismo, después a los solteros y finalmente los casados. El personal destacado tendrá derecho al percibo de los salarios, dietas y gastos de viaje que por su categoría le corresponde hasta su finalización o conversión en traslado por necesidades del servicio.

El acuerdo para la asignación al destacamento será entre el trabajador y la Empresa y, en su caso, de no haber acuerdo será oída la representación de los trabajadores.

Art. 37. *Desplazamientos.*—Cuando un trabajador tenga que desplazarse por necesidad del servicio fuera de la localidad, entendida en los términos del artículo 35 donde habitualmente presta sus servicios o cuando salga de la localidad para la que haya sido contratado, tendrá derecho al percibo de dietas, salvo que dicho desplazamiento no tenga perjuicios económicos para el trabajador. En el caso de que no se desplace en vehículo de la Empresa, tendrá derecho a que se le abone además el importe del billete en medio de transporte idóneo.

Si el desplazamiento se realizase en un vehículo particular del trabajador, se abonará 23 pesetas el kilómetro.

Art. 38. *Importe de las dietas.*—El importe de las dietas acordadas en este Convenio Colectivo será:

805 pesetas cuando el trabajador tenga que hacer una comida fuera de su localidad.

1.485 pesetas cuando el trabajador tenga que hacer dos comidas fuera de su localidad.

1.361 pesetas cuando el trabajador tenga que pernoctar y desayunar.

2.723 pesetas cuando el trabajador tenga que pernoctar fuera de su localidad y realizar dos comidas. Si el desplazamiento fuera superior a siete días, el importe de la dieta completa será de 2.216 pesetas a partir del octavo día.

Art. 39. *Traslados.*—Los traslados del personal serán aquellos desplazamientos fuera de la localidad de origen que impliquen cambio de residencia, y podrán estar determinados por algunas de las siguientes causas:

1. Petición del trabajador o permuta.
2. Mutuo acuerdo entre la Empresa y el trabajador.

3. Por necesidades del servicio, previo informe de la representación de los trabajadores.

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.

La fecha de petición del traslado o permuta se considerará prioritaria para acceder a la misma.

Los traslados realizados por mutuo acuerdo se regirán por los aspectos que se hayan establecido.

En los traslados por necesidades del servicio las Empresas habrán de demostrar la urgencia de las necesidades y tendrá en cuenta las circunstancias personales, familiares y sociales de los trabajadores. En caso de oposición al traslado por parte del trabajador, el traslado deberá autorizarlo la Autoridad Laboral. El traslado por tal motivo dará derecho al abono de los gastos de viaje de traslado y de los familiares que con él convivan, el transporte gratuito del mobiliario y enseres y a una indemnización equivalente a dos mensualidades de salario real.

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.

El destacamento que supere en duración el periodo de tres meses en la misma población, se considerará como traslado por necesidades del servicio.

CAPITULO VIII

Trabajos de categoría superior e inferior

Art. 40. Las Empresas, en caso de necesidad, podrán 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 periodo. 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 laboral transitoria 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; esta situación no podrá ser superior a tres meses de duración.

Las Empresas evitarán reiterar que la realización de trabajos de inferior categoría recaigan en un mismo trabajador. Si el cambio de destino para el desempeño de trabajos de categoría inferior tuviera su origen en la petición del trabajador, se asignará a éste la retribución que corresponda al trabajo efectivamente realizado. Procurarán las Empresas que los servicios especiales, ordinariamente mejor retribuidos, sean de carácter rotativo entre los aspirantes al desempeño de los mismos.

CAPITULO IX

Causas de extinción del contrato de trabajo

Art. 41. 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, incluyéndose entre ellas lo previsto en el artículo 14 de este Convenio.

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. El personal administrativo o de mando intermedio, el personal operativo, subalterno y de oficios varios, con quince días hábiles de antelación. La falta de cumplimiento del preaviso llevará consigo la pérdida de los

salarios correspondientes a quince días hábiles sin la cantidad correspondiente a las partes proporcionales de dicho periodo. El preaviso deberá ejercitarse siempre por escrito y las Empresas vendrán obligadas a suscribir el acuse de recibo.

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 periodo inferior al previsto.

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

CAPITULO X

Jornada de trabajo, descansos y vacaciones

Art. 42. *Jornada de trabajo.*—La jornada de trabajo para 1989 y 1990 será de mil ochocientos quince horas anuales de trabajo efectivo; para 1989 el cómputo será semestral y para 1990 mensual a razón de ciento sesenta y cinco horas por mes. No obstante, las Empresas, de acuerdo con la representación de los trabajadores, podrán establecer fórmulas alternativas para el cálculo de la jornada mensual a realizar.

Así mismo, si un trabajador por necesidades del servicio no pudiese realizar su jornada mensual, deberá compensar su jornada en los dos meses siguientes.

Igualmente, aquellas Empresas con sistemas de trabajo específico, tales como Entidades de crédito, en donde no sea posible tal compensación, podrán acordar con los representantes de los trabajadores otros cómputos distintos a los establecidos en este artículo.

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

Entre la jornada terminada y el inicio de la siguiente, deberá mediar un mínimo de trece horas, salvo en los casos siguientes: a) Por especial urgencia o perentoria necesidad; b), en el trabajo a turnos.

Los trabajadores de vigilancia y transporte que presten sus servicios en Cajas de Ahorros y Bancos, en jornada continuada de ocho a diecisiete horas, como mínimo, tendrán derecho por día trabajado en ese horario a una ayuda alimentaria que deberá ser pactada entre la Dirección de cada Empresa y los representantes de los trabajadores, no pudiendo pactar, en ningún caso, cantidades inferiores a 500 pesetas. Para dichos trabajadores, la jornada anual será de mil ochocientos quince horas de trabajo efectivo.

Si la jornada de trabajo fuera partida el trabajador tendrá derecho, al menos, a dos horas y media de descanso entre la jornada de la mañana y de la tarde.

Para el personal no operativo el descanso será de hora y media entre jornada y jornada.

Las Empresas someterán a la aprobación de la representación de los trabajadores el correspondiente horario de trabajo de su personal y lo coordinarán en los distintos servicios para el más eficaz rendimiento. La representación de los trabajadores será informada de la organización de los turnos y relevos.

Dadas las especiales características de la actividad, se entenderán de carácter ininterrumpido el funcionamiento de los Centros de trabajo de las Compañías privadas de Servicios de Seguridad, debiéndose respetar siempre la jornada máxima del trabajador.

Art. 43. *Horas extraordinarias.*—Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada ordinaria establecida en el artículo 42 de este Convenio Colectivo.

Con efecto de 1 de enero de 1989 al 30 de junio de 1989 se revisarán las tablas existentes en un 5 por 100, según cuadro número 1.

Desde el 1 de julio al 31 de diciembre de 1989, regirán los siguientes importes:

1. Para Vigilante Jurado de Seguridad, Guarda Jurado de Explosivos y el Guarda de Seguridad se unifican los valores con efectos de esta fecha a 825 pesetas/hora extraordinaria en los dos primeros, y 575 pesetas/hora extraordinaria para el tercero.

2. Para el resto de las categorías se conservan las tablas, siendo los importes de las horas los indicados en el cuadro número 2.

CUADRO 1

Valores horas extraordinaria del 1.1.89 al 30.6.89

Categorías	Labo- rables	Fes- tivas
<i>Personal Administrativo</i>		
A) Administrativos		
Jefe de 1. ^a	1.063	1.410
Jefe de 2. ^a	1.002	1.331
Oficial de 1. ^a	879	1.165
Oficial de 2. ^a	845	1.121
Azafata	786	1.042
Auxiliar	786	1.042
Vendedor	909	1.206
Telefonista	690	918
Aspirante	600	795
B) Técnicos y Especialistas de Oficina		
Programador de Ordenador	1.063	1.410
Programador de Máquinas Auxiliares	1.002	1.331
Operador de Ordenador	879	1.165
Perforista, Verificador, Clasificador	845	1.121
Delineante Projectista	1.002	1.331
Delineante de 1. ^a	879	1.165
Delineante de 2. ^a	845	1.121
Calculador	600	795
<i>Mandos Intermedios</i>		
Jefe de Tráfico	908	1.201
Jefe de Vigilancia	908	1.201
Jefe de Servicios	908	1.201
Encargado general	908	1.201
Inspector	841	1.116
<i>Personal Operativo</i>		
A) Juramentado		
Vigilante Jurado-Conductor	894	1.186
Vigilante Jurado-Transporte	835	1.094
Vigilante Jurado	754	1.004
Vigilante Jurado de Explosivos	754	1.004
B) No juramentado		
Guarda de Seguridad	526	695
Conductor	780	1.035
Contador-Pagador	526	695
<i>Personal de Seguridad</i>		
Mecánico-Electrónica		
Encargado	1.032	1.372
Oficial de 1. ^a	968	1.287
Oficial de 2. ^a	834	1.135
Oficial de 3. ^a	747	986
Ayudante Encargado	557	741
Especialista de 1. ^a	557	741
Especialista de 2. ^a	520	689
Revisor de Sistemas	781	1.037
Aprendiz	510	670
Personal de Oficios Varios		
Oficial de 1. ^a	845	1.121
Oficial de 2. ^a	752	1.000
Ayudante	660	873
Aprendiz	520	688
Peón	593	788
Limpiadora	593	788
Personal Subalterno		
Ordenanza	644	856
Almacenero	644	856
Botones	507	671

CUADRO 2

Valores horas extraordinarias
del 1.7.89 al 31.12.89

Categorías	Labo- rables	Fes- tivas
Personal Administrativo		
A) Administrativos		
Jefe de 1. ^a	1.070	1.410
Jefe de 2. ^a	1.009	1.331
Oficial de 1. ^a	885	1.165
Oficial de 2. ^a	851	1.121
Azafata	792	1.042
Auxiliar	792	1.042
Vendedor	916	1.206
Telefonista	695	918
Aspirante	604	795
B) Técnicos y Especialistas de Oficina		
Programador de Ordenador	1.070	1.410
Programador de Máquinas Auxiliares	1.009	1.331
Operador de Ordenador	885	1.165
Perforista, Verificador, Clasificador	851	1.121
Delineante Proyectista	1.009	1.331
Delineante de 1. ^a	885	1.165
Delineante de 2. ^a	851	1.121
Calcedor	604	795
Mandos Intermedios		
Jefe de Tráfico	915	1.201
Jefe de Vigilancia	915	1.201
Jefe de Servicios	915	1.201
Encargado General	915	1.201
Inspector	847	1.116
Personal Operativo		
A) Juramentado		
Vigilante Jurado-Conductor	900	1.186
Vigilante Jurado-Transporte	841	1.094
B) No juramentado		
Conductor	786	1.035
Contador-Pagador	530	695
Personal de Seguridad		
Mecánico-Electrónica		
Encargado	1.039	1.372
Oficial de 1. ^a	975	1.287
Oficial de 2. ^a	840	1.135
Oficial de 3. ^a	752	986
Ayudante Encargado	561	741
Especialista de 1. ^a	561	741
Especialista de 2. ^a	524	689
Revisor de Sistemas	787	1.037
Aprendiz	514	670
Personal de Oficios Varios		
Oficial de 1. ^a	851	1.121
Oficial de 2. ^a	757	1.000
Ayudante	665	873
Aprendiz	524	688
Peón	597	788
Limpiadora	597	788
Personal Subalterno		
Ordenanza	648	856
Almacenero	648	856
Botones	511	671

El valor asignado a las denominadas en la tabla «horas festivas» será aplicable a las horas extraordinarias que se realicen en los días de descanso del trabajador y el exceso en los festivos, no domingos, en que le corresponda prestar servicio, salvo para los Vigilantes Jurados, Guardas Jurados de Explosivos y Guardas de Seguridad, cuyo importe, a partir del 1 de

julio de 1989, queda unificado de acuerdo con el apartado 1 del presente artículo.

Si bien la realización de horas extraordinarias es de libre aceptación del trabajador, cuando se inicie un servicio de vigilancia o de conducción de caudales deberá proseguir hasta su conclusión o la llegada del relevo. El período de tiempo que exceda de la jornada ordinaria de trabajo se abonará como horas extraordinarias.

A los efectos de lo dispuesto en el Real Decreto 92/1983, de 19 de enero, y la Orden de 1 de marzo de 1983, publicada en el «Boletín Oficial del Estado» número 56 de 7 de marzo, se entenderán y calificarán como horas extraordinarias estructurales, con carácter general, las siguientes:

- Las necesarias por períodos punta de producción y/o de prestación de servicios.
- Las originadas por ausencias imprevistas.
- Las derivadas de cambios de turnos.
- Las que sean consecuencia de trabajos de mantenimiento.
- Las derivadas de la propia naturaleza de los servicios que sean prestados por las Empresas incluidas en el ámbito funcional de este Convenio Colectivo.

Para mayor claridad y en lo que a nuestro sector de seguridad se refiere, y sin perjuicio de las circunstancias genéricas arriba enumeradas, se considerarán, con carácter enunciativo, también como horas extraordinarias estructurales, las siguientes:

- Aquellas que se realicen para la prestación de servicios que por urgencia y/o duración limitada, no pueden ser sustituidas por la utilización de las modalidades de contratación legalmente prevista actualmente.
- Aquellas que se realicen en tareas administrativas y/o comerciales, con posterioridad al cierre mensual de libros con el objeto de obtener el Balance mensual y el estado de cuentas de los clientes, a efectos de permitir el cobro de los importes de los servicios.

Habiéndose procedido en este Convenio Colectivo a la definición de horas extraordinarias estructurales, la determinación en cada caso de qué horas extraordinarias de las realizadas corresponden a tal definición, se llevará a cabo por acuerdo entre la Dirección de la Empresa y los representantes legales de los trabajadores del Centro de trabajo donde se hubieren realizado tales horas extraordinarias.

Art. 44. Modificación de horario.—Cuando por necesidad del servicio las Empresas estimen conveniente la modificación de los horarios establecidos, podrán cambiarlos, de conformidad con el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 45. Descanso anual compensatorio.—Dadas las especiales características de la actividad y el cómputo de jornada establecida en el artículo 42, los trabajadores afectados por el presente Convenio, adscritos a los servicios y cuya jornada diaria sea igual o superior a ocho horas, tendrán derecho a un mínimo de ochenta y seis días naturales de descanso anual, quedando incluidos en dicho descanso los domingos y festivos del año que les correspondiera trabajar por su turno y excluyendo de este cómputo el período vacacional que se fija en el artículo siguiente. El resto del personal tendrá derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio ininterrumpido.

Cuando excepcionalmente y por necesidades del servicio no pudiera darse el descanso compensatorio se abonará dicho día con los valores mencionados en el artículo 43.

Los trabajadores que realicen su jornada laboral en la noche del 24 al 25 de diciembre, así como la noche del 31 de diciembre al 1 de enero, percibirán una compensación económica de 5.186 pesetas, o en su defecto, a opción del trabajador, de un día de descanso compensatorio, cuando así lo permita el servicio.

Art. 46. Vacaciones.—Todos los trabajadores disfrutarán de unas vacaciones retribuidas, con arreglo a las condiciones siguientes:

- Tendrán una duración de treinta y un días naturales para todo el personal de las Empresas

sujetas a este Convenio Colectivo que lleve un año al servicio de las mismas.

2. En cada Empresa se establecerá un turno rotativo de disfrute de las vacaciones. El período que constituye turno se determinará de acuerdo entre las Empresas y el Comité de Empresas o Delegados de Personal, debiéndose fijar el cuadro de vacaciones con antelación de dos meses al inicio del período anual de vacaciones.

3. En los casos en que un trabajador se encuentre en situación de I.L.T., iniciada con anterioridad al momento en que estuviera previsto comenzar su período de vacaciones, se aplazarán estas disfrutándose cuando el servicio así lo permita. En caso de no poder disfrutarlas dentro del año natural, lo hará durante el primer trimestre del año siguiente al devengo de las mismas.

4. Cuando un trabajador cese en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de la imputación en metálico de las vacaciones en razón al tiempo trabajado.

CAPITULO XI

Licencias y excedencias

Art. 47. Licencias.—Los trabajadores regidos por este Convenio Colectivo tendrán derecho al disfrute de licencias sin pérdida de la retribución, en los casos y con la duración que a continuación se indican en días naturales:

- Matrimonio del trabajador: Diecisiete días.
- Durante dos días, que podrán ampliarse hasta cuatro máximo cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, en los casos de alumbramiento de esposa o de enfermedad grave o fallecimiento de cónyuge, hijo, padre, madre, nietos, abuelos o hermanos de uno u otro cónyuge.
- Durante un mínimo de dos días para traslado de su domicilio.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal de acuerdo con la legislación que al efecto hubiere, incluyendo en este tiempo el que corresponda al invertido en denuncias derivadas del cumplimiento del servicio.
- Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional, en los supuestos y en la forma regulados por el Estatuto de los Trabajadores.
- Por el matrimonio de padres, hijos, hermanos y nietos, y previa justificación, tendrá derecho a un día de licencia para asistir a la boda, ampliable a tres días por desplazamiento.
- Por bautizo de un hijo o nieto, tendrá derecho a un día para asistir al bautizo.

Art. 48. 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. 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 semestral. La utilización será por jornada completa en los casos de Comités de nueve o más miembros, excepto en el turno de tarde, que si no se solicitara por jornada completa, coincidirá con el inicio de la jornada y por el tiempo necesario.

El delegado sindical dispondrá del mismo crédito de horas sindicales que los representantes de los trabajadores del Centro al que pertenezca.

Art. 49. En el ejercicio de sus funciones y dadas las especiales circunstancias de la prestación de los servicios en esta actividad y las dificultades que comporta la sustitución del personal en sus puestos de trabajo, los representantes de los trabajadores para el ejercicio de sus funciones como tales, deberán notificar y justificar sus ausencias a sus superiores con una antelación mínima de veinticuatro horas. Notificada la ausencia cumpliendo los anteriores requisitos, las

Empresas, dentro de los límites pactados en este Convenio, vendrán obligadas a conceder el permiso oportuno.

Art. 50. *Excedencia*.—Las excedencias serán de dos clases: Voluntaria y especial.

La excedencia voluntaria es la que podrá concederse por la Dirección de la Empresa para la atención de motivos particulares del trabajador que la solicite.

Será requisito indispensable para tener derecho a solicitar tal excedencia el haber alcanzado en la Empresa una antigüedad no inferior a un año. La excedencia podrá concederse por un mínimo de seis meses y un máximo de cinco años.

Durante el tiempo de excedencia quedarán en suspenso los derechos laborales del excedente, así como sus obligaciones, dejando de percibir todas sus remuneraciones y no siéndole computable el tiempo de excedencia a ningún efecto.

El excedente que no solicitara por escrito su reingreso en la Empresa con una antelación mínima de un mes a la finalización del período de excedencia causará baja definitiva en la Empresa a todos los efectos.

El reingreso, cuando se solicite, estará condicionado a que haya vacante en su categoría; si no existiera vacante en la categoría propia y si en otra inferior, el excedente podrá ocupar esta plaza con el salario a ella correspondiente hasta que se produzca una vacante en su categoría.

Art. 51. Dará lugar a excedencia especial alguna de las siguientes circunstancias:

1. Nombramiento para cargo político o designación para cargo de representación sindical, cuando su ejercicio sea incompatible con los servicios a la Empresa.

2. Enfermedad o accidente una vez transcurrido el período de incapacidad laboral transitoria y por todo el tiempo en el que el trabajador permanezca en situación de invalidez provisional.

3. Prestación del servicio militar por el tiempo mínimo obligatorio de duración del mismo.

4. En el caso de pérdida o sustracción y retirada de la licencia, guía, arma, título hasta la obtención de un nuevo ejemplar o aparición de lo perdido, sustraído o retirado, excepto en el caso de atraco con robo de lo indicado, producido durante el servicio, no pudiéndosele imputar al trabajador cualquier tipo de imprudencia o negligencia, en cuyo caso, el trabajador recibirá el salario de su categoría.

5. La retirada temporal del carné de conducir al Vigilante Jurado Conductor. Si la retirada del carné de conducir se hubiera producido durante el desempeño de sus funciones durante la jornada de trabajo, el trabajador pasará a la categoría inmediata inferior con la retribución propia de la misma, con independencia de lo previsto en el artículo 57, 23, del Convenio Colectivo.

Al personal en situación de excedencia especial se le reservará su puesto de trabajo y se le computará, a efectos de antigüedad, el tiempo de excedencia, aunque no se le abonará la retribución de ningún tipo.

El trabajador excedente por Servicio Militar devengará el importe del 50 por 100 del salario correspondiente a su categoría en las pagas extraordinarias de julio y Navidad, siempre que al solicitar la excedencia tuviese una antigüedad de dos años. Dicha cantidad se percibirá tras su incorporación a la Empresa.

Al trabajador excedente por pérdida o sustracción de la licencia y/o guía de armas se le computará la antigüedad a todos los efectos.

La reincorporación de los excedentes especiales a sus puestos de trabajo deberá producirse en el plazo de treinta días, como máximo, desde el momento que desaparezcan las causas que motivaron la excedencia, salvo en los casos de Servicio Militar, en el que el plazo será de dos meses, y en el caso de pérdida o sustracción que lo será en el plazo de cinco días.

De no producirse el reingreso en los plazos establecidos, el excedente causará baja definitiva en la Empresa.

Si al solicitar el reingreso no existiera vacante en la categoría propia del excedente especial y si en la inferior, el interesado podrá optar entre ocupar esta plaza o no reingresar hasta que se produzca vacante

en su categoría, abonándosele en el primer caso la diferencia entre la retribución de dicha plaza y la de su categoría profesional.

Art. 52. *Permiso sin sueldo*.—Los trabajadores que lleven, como mínimo, un año en una misma Empresa podrán solicitar permiso, sin sueldo, que las Empresas, previo informe de los representantes de los trabajadores, atenderán, salvo que ello suponga grave perturbación en el servicio.

La duración de estos permisos no será superior a quince días naturales, y no podrán concederse a más del 5 por 100 de la plantilla de su delegación.

CAPITULO XII

Seguridad e higiene

Art. 53. *Seguridad e higiene*.—Se observarán las normas sobre seguridad e higiene en el trabajo contenidas en la Ordenanza General de 9 de marzo de 1981 o la que pudiera promulgarse en sustitución de ésta.

A este fin se constituirán Comités de Seguridad e Higiene del trabajo en las distintas Empresas de Seguridad, que tendrán las funciones y atribuciones contenidas en el artículo 8.º de la citada Ordenanza, a fin de dirimir aquellas cuestiones relativas a la seguridad e higiene que puedan suscitarse con motivo de las actividades desarrolladas en las Empresas.

Estas normas generales desarrollarán, específicamente, si fuese necesario, las medidas concretas de seguridad e higiene para cada puesto de trabajo.

CAPITULO XIII

Faltas y sanciones

Art. 54. *Faltas del personal*.—Las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencias e intenciones, en leves, graves y muy graves.

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.

Art. 55. *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 por 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 lo 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 o de los clientes. Cuando el incumplimiento de lo 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.

Art. 56. *Son faltas graves*:

1. El cometer dos 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 resultados 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 como otros como a este último.

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 al de la emisión, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

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

9. Usar, sin estar de servicio, las insignias del cargo o hacer ostentación innecesaria del mismo.

10. El hacer desaparecer uniformes y útiles, 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.

Art. 57. *Son faltas muy graves*:

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

2. Más de doce faltas no justificadas de puntualidad cometidas en el período de seis meses o veinticuatro 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, vistiendo el uniforme.

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 éstas si los hubiere.

11. La participación directa o indirecta en la comisión de un delito calificado como tal en las leyes penales y la retirada del título o la licencia de armas para los Vigilantes Jurados.

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 con sus compañeros de trabajo o con las personas o los empleados para los 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 o 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.

23. La retirada temporal o definitiva del permiso de conducir para los conductores o Vigilantes Jurados Conductores, sea por sentencia o por sanción administrativa, por comisión de actos calificados como imprudencia temeraria.

Art. 58. Sanciones:

1. Por falta leve:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación escrita.

2. Por falta grave:

- a) Amonestación pública.
- b) Suspensión de empleo y sueldo de uno a cinco días.
- c) Inhabilitación para el ascenso durante un año.

3. Por falta muy grave:

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

Para proceder a la imposición de las anteriores sanciones se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Art. 59. *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.

Art. 60. *Abuso de autoridad.*—Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito, a través de la representación de los trabajadores, a la Dirección de cada Empresa de los actos que supongan abuso de autoridad de sus jefes. Recibido el escrito, la Dirección abrirá el oportuno expediente en el plazo de cinco

días. En caso contrario, los representantes de los trabajadores deberán formular la oportuna denuncia ante las Delegaciones de Trabajo.

CAPITULO XIV

Premios

Art. 61. Con el fin de recompensar la conducta, el rendimiento, laboriosidad y demás cualidades sobresalientes del personal, las Empresas otorgarán a sus trabajadores, individual o colectivamente, los premios que en esta sección se establecen.

Se considerarán motivos dignos de premio:

- a) Actos heroicos.
- b) Actos meritorios.
- c) Espíritu de servicio.
- d) Espíritu de fidelidad.
- e) Afán de superación profesional.
- f) Se retribuirán con un premio en metálico de 2.000 pesetas al tirador selecto.

Serán actos heroicos los que realice el trabajador con grave riesgo de su vida o integridad personal para evitar un hecho delictivo o un accidente o reducir sus proposiciones.

Se considerarán actos meritorios los que en su realización no supongan grave riesgo para la vida o integridad personal del trabajador, pero representen una conducta superior a la normal, dirigida a evitar o a vencer una anomalía en bien del servicio o a defender bienes o intereses de los clientes de las Empresas o de estas mismas.

Se estimará espíritu de servicio cuando el trabajador realice su trabajo no de un modo rutinario y corriente, sino con entrega total de sus facultades, manifestada en hechos concretos, consistentes en lograr su mayor perfección, en favor de las Empresas y de sus compañeros de trabajo, subordinando a ellos su comodidad e incluso su interés particular.

Existe espíritu de fidelidad cuando éste se acredite por los servicios continuados a la Empresa por un periodo de veinte años sin interrupción alguna, siempre que no conste en el expediente del trabajador nota desfavorable por comisión de falta grave o muy grave.

Se entiende por afán de superación profesional la actuación de aquellos trabajadores que en lugar de cumplir su misión de modo formulario, dediquen su esfuerzo a mejorar su formación técnica y práctica para ser más útiles a su trabajo.

Las recompensas que se establecen para premiar los actos descritos podrán consistir en:

- a) Premios en metálico por el importe mínimo de una mensualidad.
- b) Aumento de las vacaciones retribuidas.
- c) Felicitaciones por escrito, que se harán públicas.
- d) Propuesta a los Organismos competentes para la concesión de recompensas, tales como nombramientos de productor ejemplar, Medalla de Trabajo y otros distintivos.
- e) Cancelación de notas desfavorables en el expediente.

Excepción hecha de las felicitaciones, la concesión de los premios antes consignados se hará por la Dirección de las Empresas en expediente contradictorio, instruido a propuesta de los Jefes o compañeros de trabajo y con intervención preceptiva de éstos y de los representantes de los trabajadores.

CAPITULO XV

Prestaciones sociales

Art. 62. Las Empresas afectadas por este Convenio Colectivo suscribirán pólizas de seguro colectivo a favor de todos y cada uno de sus trabajadores por un capital de 3.975.000 pesetas por muerte y 5.110.000 pesetas por incapacidad permanente total, ambas 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.

Los capitales entrarán en vigor a partir del día de la firma del presente Convenio Colectivo.

Los representantes de los trabajadores podrán solicitar de sus Empresas una copia de la póliza, antes citada, a los efectos de conocer los riesgos cubiertos y la cuantía de la misma.

Art. 63. Las Empresas abonarán la cantidad de 10.000 pesetas mensuales, como complemento y con independencia de la prestación de 3.000 pesetas que la Seguridad Social tiene reconocida, en su caso, en concepto de ayuda para minusválidos, entendiéndose como tales los así definidos en la legislación aplicable.

Art. 64. *Compensaciones en los supuestos de enfermedad transitoria.*

a) Incapacidad laboral transitoria en caso de accidente laboral:

Las Empresas complementarán la prestación reglamentaria de manera que el trabajador perciba el 100 por 100 de la tabla salarial del anexo I, sin que suponga merma del importe que pudiese corresponderle en las pagas extraordinarias. Además de los actualmente considerados como tales, también se incluyen los producidos durante las prácticas de tiro y/o de gimnasio, siempre que sean realizados por mandato legal u orden expresa de la Empresa.

b) Incapacidad laboral transitoria en caso de enfermedad o accidente no laboral:

b.1) Del día uno al tres, por una sola vez al año, el 50 por 100 de la base de cotización.

b.2) Del día cuatro al veinte, el 80 por 100 de la base de cotización.

b.3) Del día veintiuno al cuarenta, el 100 por 100 de la base de cotización.

b.4) Del cuarenta en adelante, si procede, como está legislado.

Las Empresas complementarán la prestación reglamentaria en el supuesto de hospitalización:

Se cobrará el 100 por 100 de la base cotizable, desde la fecha de su hospitalización, durante cuarenta días como máximo, aunque parte de dichos días esté hospitalizado y otra parte no, y en periodo de recuperación o posoperatorio, pero siempre que siga de baja.

CAPITULO XVI

Derechos sindicales

Art. 65. Ambas partes firmantes y de común acuerdo establecen que las Empresas incluidas en el ámbito funcional de este Convenio podrán 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 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 detecciones, salvo indicación en contrario, durante periodos de un año.

La Dirección de la Empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la Empresa, si la hubiere.

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.

A efectos de la antigüedad mínima exigible para ser candidato en las elecciones sindicales, según se prevé en el artículo 69 del Estatuto de los Trabajadores, se computará dicho período exigible dentro de los últimos doce meses, aunque en dicho período hayan concurrido distintas relaciones laborales del trabajador en la Empresa.

CAPITULO XVII

Retribuciones

Art. 66. *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 42 del presente Convenio.

El pago del salario se efectuará por meses vencidos, hasta el día 5 de cada mes.

Art. 67. *Anticipos.*-El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta por el trabajo ya realizado, sin que pueda exceder del 90 por 100 del importe de su salario, en un plazo máximo de cuatro días hábiles desde la solicitud.

Art. 68. *Estructura salarial.*-La estructura salarial 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 vehículo blindado.

Plus de actividad.

Plus de responsable de equipo de vigilancia o de transporte.

Plus de trabajo nocturno.

3. Cantidad o calidad de trabajo: Horas extraordinarias.

4. De vencimiento superior al mes:

Gratificación de Navidad.

Gratificación de julio.

Beneficios.

5. Indemnización o suplidos:

Plus de distancia y transporte.

Plus de mantenimiento de vestuario.

Art. 69. *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, que en ningún caso podrá ser inferior al correspondiente a cuatro horas.

Art. 70. *Complemento personal: Antigüedad.* Todos los trabajadores, sin excepción de categorías, disfrutarán además de su sueldo, aumentos por años de servicio, como premio a su vinculación en la Empresa respectiva. Estos aumentos consistirán en trienios, cuyos importes se detallan en las tablas siguientes, computándose en razón del tiempo servido en la Empresa, comenzándose a devengar desde el primer día del mes en que se cumple el trienio.

Categorías	1989 Pesetas
<i>Personal Directivo, Titulado, Técnico</i>	
Director general	8.576
Director comercial	7.693
Director administrativo	7.693
Director técnico	7.693
Director de Personal	7.693
Jefe de Personal	6.808
Jefe de Seguridad	6.808
Titulado superior	6.808
Titulado medio	5.924
<i>Personal Administrativo</i>	
A) Administrativos:	
Jefe de 1. ^a	5.513
Jefe de 2. ^a	5.105

Categorías	1989 Pesetas
Oficial de 1. ^a	4.346
Oficial de 2. ^a	4.084
Azafata	3.676
Auxiliar	3.676
Vendedor	4.493
Telefonista	3.063
Aspirante	2.596
B) Técnicos y especialistas de oficina:	
Analista	6.808
Programador de Ordenador	5.924
Programador de Máquinas Auxiliares	5.105
Operador de Ordenador	4.346
Perforista, Verificador, Clasificador	4.084
Delineante Projectista	5.105
Delineante de 1. ^a	4.346
Delineante de 2. ^a	4.084
Calculador	2.586
<i>Mandos intermedios</i>	
Jefe de Tráfico	4.998
Jefe de Vigilancia	4.998
Jefe de Servicios	4.998
Encargado general	4.998
Inspector	4.590
<i>Personal Operativo</i>	
A) Juramentado.	
Vigilante Jurado-Conductor	3.878
Vigilante Jurado-Transporte	3.600
Vigilante Jurado	3.600
Guarda Jurado de Explosivos	3.600
B) No juramentado.	
Guarda de Seguridad	3.200
Conductor	3.614
Contador-Pagador	3.005
<i>Personal de seguridad, mecánico-electrónica</i>	
Encargado	5.610
Oficial de 1. ^a	5.394
Oficial de 2. ^a	4.771
Oficial de 3. ^a	4.148
Ayudante encargado	3.027
Especialista de 1. ^a	3.110
Especialista de 2. ^a	2.915
Revisor de Sistemas	4.356
Aprendiz	2.607
<i>Personal de oficios varios</i>	
Oficial de 1. ^a	4.638
Oficial de 2. ^a	3.670
Ayudante	3.058
Peón	3.063
Aprendiz	2.595
Limpiadora	3.063
<i>Personal subalterno</i>	
Ordenanza	3.370
Almacenero	3.370
Botones	2.596

Los importes establecidos en la tabla anterior serán sin perjuicio de los topes máximos señalados en el artículo 25 del Estatuto de los Trabajadores.

Para el año 1990 los trienios se calcularán aplicando el 5,3 por 100 sobre el salario base que se perciba en cada categoría con los topes legales antes indicados.

Art. 71. *Complemento de puesto de trabajo.*

a) Peligrosidad.-El personal operativo y de mandos intermedios 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 anexo I de este Convenio.

b) Plus de vehículo blindado.-Dicho plus se abonará a los Vigilantes Jurados de Transporte y a los

Vigilantes Jurados Conductores, en atención a las funciones típicas de su categoría, definidas en el artículo 22 de este Convenio Colectivo.

c) Plus de actividad.-Dicho plus se abonará a los trabajadores de las categorías a las cuales se les hace figurar en el anexo del presente Convenio.

d) Plus de responsable de Equipo de Vigilancia o de Transporte.-Se abonará al trabajador que además de realizar las tareas propias de su categoría desarrolla una labor de coordinación distribuyendo el trabajo e indicando cómo realizarlo, confeccionando los partes oportunos, anomalías o incidencias que se produzcan en los servicios en ausencia del Inspector u otro Jefe, teniendo la responsabilidad de un equipo de personas. El personal que ejerza funciones de responsable de equipo percibirá un plus por tal concepto de un 10 por 100 del sueldo base establecido en este Convenio, que corresponda a su categoría, en tanto las tenga asignadas y las realice.

e) Plus de trabajo nocturno.-Se fija un plus de trabajo nocturno por hora trabajada. De acuerdo con el artículo 42 del presente Convenio Colectivo, 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 excedieran de cuatro, se abonará el plus correspondiente a la jornada trabajada, con un máximo de ocho horas.

Para el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 30 de junio de 1989, el plus de nocturnidad será idéntico al que venía aplicándose en 1988, no sufriendo, por tanto, incremento alguno para dicho periodo.

Para el periodo comprendido entre el 1 de julio y el 31 de diciembre de 1989 cada hora nocturna trabajada se abonará con los valores que se indican en la siguiente tabla:

Valor hora nocturna 1989

Categorías	Pesetas
<i>Personal Administrativo</i>	
A) Administrativos	
Jefe de 1. ^a	127
Jefe de 2. ^a	117
Oficial de 1. ^a	100
Oficial de 2. ^a	94
Azafata	85
Auxiliar	85
Vendedor	103
Telefonista	70
Aspirante	60
B) Técnicos y Especialistas de oficina	
Programador de Ordenador	136
Programador de Máquinas Auxiliares	117
Operador de Ordenador	100
Perforista, Verificador, Clasificador	94
Delineante Projectista	117
Delineante de 1. ^a	100
Delineante de 2. ^a	94
Calculador	60
<i>Mandos Intermedios</i>	
Jefe de Tráfico	115
Jefe de Vigilancia	115
Jefe de Servicios	115
Encargado general	115
Inspector	108
<i>Personal Operativo</i>	
A) Juramentado	
Vigilante Jurado Conductor	92
Vigilante Jurado Transporte	85
Vigilante Jurado de Seguridad	85
Guarda Jurado de Explosivos	85
B) No juramentado	
Guarda de Seguridad	71
Conductor	85
Contador-Pagador	71

Categorías	Pesetas
<i>Personal de Seguridad Mecánico-Eléctrica</i>	
Encargado	132
Oficial de 1. ^a	123
Oficial de 2. ^a	109
Oficial de 3. ^a	94
Ayudante Encargado	71
Especialista de 1. ^a	71
Especialista de 2. ^a	67
Revisor de Sistemas	100
Aprendiz	62
<i>Personal de Oficios Varios</i>	
Oficial de 1. ^a	107
Oficial de 2. ^a	84
Ayudante	70
Aprendiz	60
Peón	70
Limpiadora	70
<i>Personal Subalterno</i>	
Ordenanza	77
Almacenero	77
Botones	60

Art. 72. *Complemento de cantidad o calidad de trabajo. Horas extraordinarias.*-Respecto de las horas extraordinarias se estará a lo establecido en el artículo 43 del presente Convenio Colectivo y en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 73. *Complementos de vencimiento superior al mes.*

1.º 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 será de una mensualidad de la columna de «total» correspondiente al anexo salarial y por los mismos conceptos, incluyendo el complemento denominado 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 será de una mensualidad de la columna de «total» correspondiente al anexo salarial y por los mismos conceptos, incluyendo el complemento denominado 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.

2.º Gratificación de beneficios.-Todos los trabajadores de las Empresas de Seguridad sujetas a este Convenio, cualquiera que sea la modalidad de su contrato de trabajo, tendrá el derecho al percibo, en concepto de beneficios, de una cantidad equivalente a una mensualidad de la columna de «total», correspondiente al anexo salarial del año anterior al del mes del percibo, incluyendo antigüedad, y por los mismos conceptos. 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. Los trabajadores que al 31 de diciembre lleven menos de un año al servicio de la Empresa o que cesen durante el año, tendrán derecho igualmente a percibir la parte proporcional correspondiente al tiempo trabajado, ya que su devengo se computará por años naturales.

Art. 74. *Complementos de 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.

b) Plus de mantenimiento de vestuario.-Se establece como compensación de gastos que obligatoriamente correrá 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 desgaste de útiles y herramientas. Su cuantía se establece en la columna correspondiente en el anexo salarial.

Art. 75. *Cuantía de las retribuciones.*-Para el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 1989, el importe del salario base, de los complementos de puesto de trabajo y de las indemnizaciones y suplidos será el que se refleja en el anexo del Convenio Colectivo.

El importe de las horas extraordinarias a partir del 1 de julio hasta el 31 de diciembre de 1989 será el que se refleja en el artículo 43 de este Convenio. Las horas extraordinarias realizadas durante el primer semestre de 1989 serán revisadas al 5 por 100 del importe abonado.

Art. 76. *Pacto de repercusión en precios y competencia desleal.*-Ambas representaciones hacen constar expresamente que las condiciones económicas pactadas en este Convenio tendrán repercusión en los precios de los servicios.

Se considerará competencia desleal, con las consecuencias derivadas en la legislación vigente las ofertas comerciales realizadas por las Empresas que sean inferiores a los costes del presente Convenio.

Art. 77. *Uniformidad.*-Las Empresas facilitarán 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.

Igualmente se facilitará cada año un par de zapatos. Asimismo se facilitará, en caso 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 antes descritos.

Art. 78. Las Empresas abonarán a los trabajadores que, al cumplir las edades que se relacionan, acepten la propuesta de la Empresa de jubilarse, las cantidades siguientes:

- A los sesenta años, 600.000 pesetas.
- A los sesenta y un años, 550.000 pesetas.
- A los sesenta y dos años, 500.000 pesetas.

No obstante lo anterior, y en desarrollo del Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, ambas partes acuerdan la jubilación forzosa de los trabajadores, afectados por el presente Convenio, a los sesenta y cuatro años o más de edad, extinguiéndose el contrato de trabajo, a tenor de lo previsto en el artículo 49.6 del Estatuto de los Trabajadores. La finalidad principal de este acuerdo es el establecimiento de una

política de empleo en este sector, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

1. Haber cumplido sesenta y cuatro años o más de edad.
2. Reunir el trabajador jubilado los requisitos, salvo la edad, que para tener derecho a la pensión de jubilación se establecen en las disposiciones reguladoras del Régimen General de la Seguridad Social.
3. Sustituir la Empresa al trabajador que se jubila por otro trabajador que sea titular del derecho a cualesquiera de las prestaciones económicas por desempleo o joven demandante de primer empleo, sin perjuicio del cumplimiento simultáneo de las condiciones exigidas por la normativa especial de Vigilantes Jurados que esté en vigor en cada momento.
4. Que el nuevo contrato suscrito por el trabajador sea de idéntica naturaleza al que se extingue por jubilación del trabajador.

Igualmente, ambas partes de mutuo acuerdo pactan, como causa de extinción de contrato, cuando el trabajador cumpla sesenta y tres años de edad siempre y cuando pueda tener acceso a las prestaciones de jubilación, aunque quede afectado por el coeficiente corrector legalmente establecido por las normas de la Seguridad Social, que actualmente es de 0,84.

En este caso el trabajador recibirá de la Empresa una indemnización de 660.000 pesetas, que se le abonarán juntamente con la liquidación de sus haberes en el momento de la baja.

Art. 79. *Contrato de relevo.*-Se acuerda por ambas partes que las disposiciones establecidas para el contrato de relevo en la Ley 32/1984, de 2 de agosto, artículo 12.5, desarrollado por el Real Decreto 1991/1984, de octubre, sean de aplicación en el ámbito de este Convenio.

Art. 80. *Asistencia jurídica.*-Las Empresas afectadas por el presente Convenio, vendrán obligadas a prestar asistencia legal a aquellos trabajadores que en calidad de acusados se vean incurso en procesos penales instruidos por ocasión de acciones realizadas en el cumplimiento de las funciones encomendadas por la Empresa, todo ello de acuerdo con lo previsto en el artículo 47, apartado d).

Art. 81. Las Empresas que cuenten con personal del grupo V, del artículo 18 (personal de Seguridad Mecánico-Eléctrica), si procediesen a subcontratar sus servicios con personal ajeno a la Empresa, no podrán, en ningún caso, reducir su plantilla de trabajadores como consecuencia de dicha subcontratación. Todo ello, con la finalidad de garantizar los puestos de trabajo existentes y en detrimento de su sustitución por personal ajeno al presente Convenio Colectivo.

DISPOSICION FINAL

Si a lo largo de la vigencia del presente Convenio se publicara alguna disposición del Ministerio del Interior que afectara a cualesquiera de las categorías operativas de este Convenio ambas partes acuerdan convocar a la Comisión Paritaria lo antes posible, al objeto de adaptar el presente Convenio en lo que le pudiera afectar o modificar.

ANEXO

Tabla de retribuciones. Vigencia del 1 de enero al 31 de diciembre de 1989. (Pesetas)

Categorías	Salario base	Plus peligr.	Plus Veh. blindado	Plus activid.	Plus transp.	Plus vestua.	Total
<i>I. Personal directivo, titulado, técnico</i>							
Director general	137.521	-	-	-	14.910	-	152.431
Director comercial	123.348	-	-	-	14.910	-	138.258
Director administrativo	123.348	-	-	-	14.910	-	138.258
Director técnico	123.348	-	-	-	14.910	-	138.258
Director de Personal	123.348	-	-	-	14.910	-	138.258
Jefe de Personal	109.170	-	-	-	14.910	-	124.080
Jefe de Seguridad	109.170	-	-	-	14.910	-	124.080
Titulado superior	109.170	-	-	-	14.910	-	124.080
Titulado medio	94.991	-	-	-	14.910	-	109.901

Categorías	Salario base	Plus peigr.	Plus Veh. blindado	Plus activid.	Plus transp.	Plus vestua.	Total
II. Personal administrativo							
A) Administrativos:							
Jefe de 1. ^a	88.407	-	-	6.584	14.910	-	109.901
Jefe de 2. ^a	81.862	-	-	7.460	14.910	-	104.232
Oficial de 1. ^a	69.689	-	-	9.236	14.910	-	93.835
Oficial de 2. ^a	65.490	-	-	9.654	14.910	-	90.054
Azafata	58.940	-	-	10.532	14.910	-	84.382
Auxiliar	58.940	-	-	10.532	14.910	-	84.382
Vendedor	72.036	-	-	8.778	14.910	-	95.724
Telefonista	49.113	-	-	11.853	14.910	-	75.876
Aspirante	41.619	-	-	10.840	14.910	-	67.369
B) Técnicos y especialistas de oficina:							
Analista	109.170	-	-	-	14.910	-	124.080
Programador de Ordenador	94.991	-	-	-	14.910	-	109.901
Programador de Máquinas Auxiliares	81.862	-	-	7.460	14.910	-	104.232
Operador de Ordenador	69.689	-	-	9.236	14.910	-	93.835
Perforista, Verificador, Clasificador	65.490	-	-	9.654	14.910	-	90.054
Delineante Proyectista	81.862	-	-	7.460	14.910	-	104.232
Delineante de 1. ^a	69.689	-	-	9.236	14.910	-	93.835
Delineante de 2. ^a	65.490	-	-	9.654	14.910	-	90.054
Calcedor	41.619	-	-	10.840	14.910	-	67.369
III. Mandos intermedios							
Jefe de Tráfico	80.142	-	-	736	14.910	7.024	102.812
Jefe de Vigilancia	80.142	-	-	736	14.910	7.024	102.812
Jefe de Servicios	80.142	-	-	736	14.910	7.024	102.812
Encargado general	80.142	-	-	736	14.910	7.024	102.812
Inspector	73.598	-	-	1.609	14.910	7.024	97.141
IV. Personal operativo							
A. Juramentado:							
Vigilante Jurado Conductor	63.898	12.539	5.837	-	14.910	7.723	104.907
Vigilante Jurado de Transporte	59.255	12.828	5.837	-	14.910	8.191	101.021
Vigilante Jurado	59.255	13.284	-	-	14.910	7.723	95.172
Vigilante Jurado de Explosivos	59.255	13.284	-	-	14.910	7.723	95.172
B. No juramentado:							
Guarda de Seguridad	49.294	-	-	-	14.910	4.600	68.804
Conductor	59.545	-	-	11.386	14.910	7.723	93.564
Contador-Pagador	49.294	-	-	-	14.910	4.600	68.804
V. Personal de seguridad mecánico-electrónica							
Encargado	92.425	-	-	-	14.910	4.808	112.143
Oficial de 1. ^a	86.092	-	-	-	14.910	4.808	105.810
Oficial de 2. ^a	75.953	-	-	-	14.910	5.179	96.042
Oficial de 3. ^a	65.811	-	-	-	14.910	6.486	87.207
Ayudante Encargado	49.869	-	-	-	14.910	8.591	73.370
Especialista de 1. ^a	49.869	-	-	-	14.910	8.591	73.370
Especialista de 2. ^a	46.736	-	-	-	14.910	2.536	64.182
Revisor de Sistemas	69.847	-	-	-	14.910	5.758	90.515
Aprendiz	42.953	-	-	-	14.910	2.418	60.281
VI. Personal de oficios varios							
Oficial de 1. ^a	74.367	-	-	6.594	14.910	-	95.871
Oficial de 2. ^a	58.853	-	-	7.785	14.910	-	81.548
Ayudante	49.032	-	-	9.098	14.910	-	73.040
Peón	49.113	-	-	3.345	14.910	-	67.368
Aprendiz	41.619	-	-	3.751	14.910	-	60.280
Limpiadora	49.113	-	-	3.345	14.910	-	67.368
VII. Personal subalterno							
Ordenanza	54.029	-	-	2.693	14.910	-	71.632
Almacenero	54.029	-	-	2.693	14.910	-	71.632
Botones	41.619	-	-	2.342	14.910	-	58.871

MINISTERIO DE TRANSPORTES, TURISMO Y COMUNICACIONES

Dirección General de la Marina Mercante

Inspección General de Enseñanzas Superiores Náuticas

Servicio de Personal Marítimo

Se hace saber que instruido expediente por la pérdida de la libreta de Inscripción Marítima, perteneciente al distrito marítimo de Villajoyosa, expedida en 1966, número 225003466, a nombre de don José Meseguer Guillamón, sea declarada nula y sin valor.

Madrid, 10 de julio de 1989.-El Jefe de Servicio, Ricardo Arroyo Ruiz-Zorrilla.-11.991-C.

★

Se hace saber que instruido expediente de pérdida de documentos de la tarjeta de PED Motor de segunda clase, expedida en esta Dirección General el 15 de julio de 1985, número 99.733, a nombre de don Narciso García Nieves, sea declarada nula y sin valor.

Madrid, 10 de julio de 1989.-El Jefe de Servicio, Ricardo Arroyo Ruiz-Zorrilla.-11.990-C.

UNIVERSIDADES

COMPLUTENSE DE MADRID

Facultad de Filosofía y Ciencias de la Educación

Habiéndose extraviado el título de Licenciado en Filosofía y Letras, Sección de Pedagogía, expedido el día 11 de septiembre de 1968, a nombre de doña María Cristina Gómez Cobo, natural de Madrid, provincia de Madrid y registrado al folio 366, número 1.201, se anuncia al público para que el que se crea con derecho a reclamar lo verifique dentro del plazo de un mes, a contar desde la fecha de la publicación de este anuncio en el «Boletín Oficial del Estado», advirtiéndose que, transcurrido dicho plazo, se procederá a elevar a la superioridad el expediente incoado para la expedición de un duplicado.

Madrid, 18 de julio de 1989.-El Decano, Manuel Maceiras Fafián.-11.857-C.

CORDOBA

Facultad de Medicina

En este Centro se ha iniciado el oportuno expediente para la expedición por extravío de un duplicado del título de Licenciado en Medicina y Cirugía a favor de don Francisco Javier García Sabán.

Lo que se hace público, por término de treinta días, en el «Boletín Oficial del Estado», en cumplimiento de lo prevenido en la Orden de 9 de septiembre de 1974 («Boletín Oficial del Estado» del 26).

Córdoba, 5 de julio de 1989.-El Secretario, Fernando Carlos Rodríguez López.-4.947-D.

★

En este Centro se ha iniciado el oportuno expediente para la expedición por extravío de un duplicado de Título de Licenciado en Medicina y Cirugía, a favor de don Octavio Contreras Carazo.

Lo que se hace público por término de treinta días en el «Boletín Oficial del Estado» en cumplimiento de lo prevenido en la Orden de 9 de septiembre de 1974 («Boletín Oficial del Estado» del 26).

Córdoba, 5 de julio de 1989.-El Secretario, Fernando Carlos Rodríguez López.-4.946-D.

COMUNIDAD AUTONOMA VALENCIANA

Consejería de Industria,
Comercio y Turismo

Dirección General
de Industria y Energía

Resolución por la que se autoriza la ampliación de la estación transformadora de 132/66/20 KV, en Alcudia de Crespins (Valencia)

Visto el expediente incoado por el Servicio Territorial de Industria y Energía de Valencia, a instancia de «Hidroeléctrica Española, Sociedad Anónima», con domicilio en Madrid, calle Hermosilla, número 3, solicitando autorización para ampliar una estación transformadora y cumplidos los trámites reglamentarios ordenados en el Decreto 2617/1966 sobre autorización de instalaciones eléctricas y en el Decreto 2619/1966 sobre expropiación forzosa y sanciones en materia de instalaciones eléctricas.

Visto el informe emitido por el Organo instructor del expediente y que no se han presentado reclamaciones con motivo de la información pública en el «Boletín Oficial del Estado» y «Boletín Oficial» de la provincia.

Esta Dirección General de Industria y Energía, ha resuelto:

1.º Autorizar a «Hidroeléctrica Española, Sociedad Anónima», la ampliación de la estación transformadora de 132/66/20 KV 60 MVA, situado junto a la carretera nacional N-430, Albacete-Valencia, kilómetro 40,8, en el término municipal de Alcudia de Crespins, cuyas características principales son:

Instalación de 132 KV: Ampliación del parque de interperie en cuatro celdas más, de las cuales una se equipará para un nuevo transformador de potencia (T-3) y dispondrá de:

- Un interruptor automático.
- Tres transformadores de intensidad.
- Un seccionador de barras.
- Un seccionador de aislamiento.
- Un seccionador de by-pass.

Las tres celdas restantes quedan en reserva para ampliaciones futuras. Dos de estas celdas se equiparán, actualmente, sólo con el embarrado principal y la tercera dispondrá además del embarrado de by-pass.

Transformadores de potencia:

Un transformador de potencia trifásico, en baño de aceite, de 40 MVA, relación 132/21,5 KV, con refrigeración forzada de aire por motorventiladores.

En la salida de 20 KV del nuevo transformador T-3, se conectará la existente reactancia trifásica de puesta a tierra, que será desmontada del transformador actual T-1.

Los devanados terciarios de los transformadores T-1 y T-2 (20 KV), quedarán en vacío y se unirán en la salida a tres autotransformadores unipolares.

Baterías de condensadores de 20 KV: Se agruparán en una sola batería de condensadores de 7.200 KVAR, 20 KV, las dos existentes de 3,6 KVAR.

Otras instalaciones:

Ampliación del cuadro de control en dos nuevos paneles adosados a los existentes, para ubicar los aparatos de mando y control correspondientes al T-3 y futura ampliación.

Ampliación del bastidor de relés con otros dos nuevos paneles dobles para el equipo de protecciones del T-3 y necesidades futuras.

Se incluirá además un nuevo bastidor de un panel, separado del anterior, que alojará el registrador magnético de 20 KV.

Instalación de dos nuevos equipos de corriente continua; uno con tensión de servicio a 125 V para alimentar las protecciones de reserva correspondientes al transformador tres, que se amplía y otro con tensión de servicio a 48 V para los equipos de telefonía en alta frecuencia y telemando.

La finalidad que se persigue es atender la creciente demanda de energía eléctrica de la zona de Xàtiva.

2.º Aprobar el proyecto de ejecución de acuerdo con el Decreto 2617/1966, de 20 de octubre; el Decreto 1775/1967, de 22 de julio y las condiciones siguientes:

- a) Las obras deberán realizarse de acuerdo con el proyecto presentado.
- b) El plazo de puesta en marcha será de seis meses, contados a partir de la presente resolución.
- c) El titular dará cuenta de la terminación de las obras al Servicio Territorial de Industria y Energía de Valencia a efectos de reconocimiento definitivo y extensión del acta de puesta en marcha.
- d) La Administración dejará sin efecto la presente resolución en cualquier momento en que observe el incumplimiento de las condiciones impuestas en ella.

Valencia, 10 de julio de 1989.—El Director general, Luis Doménech Bernabéu.—11.853-C.

Servicios Territoriales de Industria y Energía

CASTELLON

Autorización administrativa de instalación eléctrica y declaración, en concreto, de su utilidad pública

A los efectos prevenidos en el artículo 9.º del Decreto 2617/1966 y artículo 10 del Decreto 2619/1966, ambos de 20 de octubre, se somete a información pública la petición de instalación y declaración, en concreto, de su utilidad pública, de una central hidráulica cuyas características especiales se señalan a continuación:

- a) Peticionario: «Hidroeléctrica Española, Sociedad Anónima». Domicilio en calle Hermosilla, número 3, Madrid.
- b) Lugar donde se va a establecer la instalación: Río Mijares, en término municipal de Villarreal (Castellón).
- c) Finalidad de la instalación: Generar energía hidroeléctrica con el fin de mejorar el servicio en la zona.
- d) Características principales:

Recuperación de la central hidráulica, consistente en modificación de la rejilla de toma, incorporando una nueva compuerta de accionamiento rápido por servomotor.

Sustitución de la turbina anterior por otra tipo «Kaplan» de una potencia nominal de 418 kW, no modificando el caudal ni el salto nominal.

Generador de una potencia nominal de 472 kW. Parque de transformación con un transformador de 630 kVA a 20/0,398/2,5 por 100 ± 5 por 100 kV.

Equipos de control y automatización total de la central y el telemando de la misma.

- e) Procedencia de materiales: De fabricación nacional.
- f) Presupuesto: 59.793.784 pesetas.

Lo que se hace público para que pueda ser examinado el proyecto de la instalación en este Servicio Territorial de Industria y Energía y formularse al mismo tiempo las reclamaciones, por duplicado, que se estimen oportunas en el plazo de treinta días, contados a partir del siguiente al de la publicación de este anuncio.

Castellón, 13 de junio de 1989.—El Jefe del Servicio Territorial, Juan Elías Ramos Barceló.—11.709-C.

ADMINISTRACION LOCAL

Ayuntamientos

HOSPITALET DE LLOBREGAT

Edicto

El Ayuntamiento Pleno, en sesión celebrada el día 12 de mayo de 1989, adoptó un acuerdo por el cual se aprueba, inicialmente, el proyecto de modificación

del Plan General Metropolitano de Barcelona de la zona comprendida entre las calles Campoamor, Colom, carretera del Mig, avenida América y travesía Industrial.

Lo que se hace público para general conocimiento, pudiéndose examinar la documentación que integra el mencionado proyecto en el Servicio de Urbanismo de esta Secretaría Municipal, durante el plazo de un mes, en horas hábiles de oficina, a partir del día siguiente al de la inserción de este edicto en el «Boletín Oficial del Estado», en cumplimiento de lo que dispone el artículo 6 de la Ley 3/1984, de 9 de enero, de Medidas de Adecuación del Ordenamiento Urbanístico de Cataluña.

Cuantas personas, naturales o jurídicas, se consideren afectadas podrán presentar, dentro de este plazo, por triplicado, las reclamaciones y documentos que las justifiquen sobre cualquiera de los extremos del mencionado proyecto.

L'Hospitalet de Llobregat, 25 de mayo de 1989.—El Alcalde.—5.137-A.

LLANES (ASTURIAS)

Habiendo sido fijada como fecha de levantamiento de actas previas al pasado día 7 de agosto, sin que dicho anuncio fuese publicado como es preceptivo legalmente en el «Boletín Oficial del Principado de Asturias» y de la provincia, se procede a la subsanación de errores reproduciendo íntegramente el trámite establecido en el artículo 52.2 de la Ley de Expropiación Forzosa, con la consiguiente publicidad, tal y como a continuación se reseña.

Declarada por acuerdo del Consejo de Gobierno del Principado de Asturias de 13 de julio pasado la urgente ocupación de los bienes y derechos de los edificios, anejos al Instituto de Bachillerato de Llanes, sitos en La Encarnación, de la villa de Llanes, con motivo de las obras de instalación de la rama de hostelería de Formación Profesional por el Ministerio de Educación y Ciencia, de conformidad con lo establecido en el artículo 52 de la Ley de Expropiación Forzosa de 16 de diciembre de 1954 y en el artículo 56 de su Reglamento, se pone en conocimiento de que por este Ayuntamiento se ha acordado señalar como fecha del levantamiento de las actas previas a la ocupación de los inmuebles afectados el día 11 de septiembre de 1989, a las once horas, para lo cual los propietarios afectados deberán comparecer en el Ayuntamiento de Llanes, a la hora indicada con la finalidad de acudir al sitio de ubicación de los inmuebles para proceder al levantamiento de las actas previas sobre el terreno, advirtiéndose a los propietarios que pueden acudir acompañados de Notario y Perito a su costa, si lo estiman oportuno.

Los interesados podrán efectuar alegaciones hasta el momento del levantamiento de las actas previas a los solos efectos de subsanar posibles errores que se hayan padecido al relacionar los bienes afectados por la urgente ocupación.

Llanes, 14 de agosto de 1989.—13.340-E.

SALAMANCA

Por Decreto 147/1989, de 13 de julio, de la Junta de Castilla y León, publicado en el «Boletín Oficial» de dicha Junta de 19 del mismo mes, se declara la urgente ocupación de los bienes y derechos afectados por la expropiación forzosa con motivo de la ejecución del proyecto «Acceso a Salamanca. Acondicionamiento de plataforma y ampliación de paso bajo el ferrocarril. Carretera SA-814. Acceso de CN-620 a Salamanca, puntos kilométricos 1,550 a 2,400».

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 52, segunda, de la Ley de Expropiación Forzosa, se convoca a los interesados afectados para el levantamiento de las actas previas a la ocupación, que tendrá lugar el día 18 de septiembre, a las diez horas, en el despacho de la Alcaldía de este excelentísimo Ayuntamiento, debiendo aportar los títulos y documentos acreditativos de su derecho.

Salamanca, 22 de agosto de 1989.—El Alcalde, Fernando Fernández de Trocóniz y Marcos.—6.856-A.