

Nombre	Clasificación funcional	Grupo cotización
Supervisor polivalente senior	Técnico	1 ó 2*
Técnico II	Técnico	1 ó 2*
<i>Grupo profesional: 8</i>		
Técnico AC	Técnico	1

* Dependiendo de la titulación. Sin titulación, el grupo 2.

3217

RESOLUCION de 18 de enero de 1993, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del Convenio Colectivo de la Empresa «Seguridade Galega, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Seguridade Galega, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 3 de diciembre de 1992, de una parte, por miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal de la citada razón social, en representación del colectivo laboral afectado, y de otra, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 18 de enero de 1993.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «SEGURIDADE GALEGA, SOCIEDAD ANONIMA»

Año 1993

CAPITULO PRIMERO

Artículo 1.º *Ambito de aplicación.*—El presente Convenio Colectivo establece las bases para las relaciones entre la Empresa «Seguridade Galega, Sociedad Anónima» y sus trabajadores.

Art. 2.º *Ambito territorial.*—Las normas de este Convenio Colectivo de Empresa serán de aplicación en todo su ámbito de actuación.

Art. 3.º *Ambito funcional.*—Están incluidas en el campo de aplicación de este Convenio Colectivo de Empresa todas las delegaciones abiertas o por abrir de la Empresa «Seguridade Galega, Sociedad Anónima» y sus trabajadores.

Art. 4.º *Ambito temporal.*—El presente CCE entrará en vigor el día 1 de enero de 1993, sea cual fuere la fecha de publicación en el «Boletín Oficial del Estado», y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 1993.

Art. 5.º *Denuncia.*—La denuncia del presente CCE se entenderá automática al momento de su vencimiento, en este caso, el 31 de diciembre de 1993, constituyéndose la Comisión Negociadora en la primera quincena del mes de diciembre de 1993.

No obstante, el articulado del presente CCE queda pendiente de adaptarse a lo que disponga el Reglamento de Seguridad Privada y Orden que lo desarrolle, excepto en lo referente a tablas salariales y demás conceptos económicos, que mantendrán en todo caso los valores pactados.

A los efectos de la adaptación del articulado, la Comisión Negociadora se reunirá en el mes siguiente a la publicación del Reglamento y Orden referidos.

Art. 6.º *Ambito personal.*—Se regirán por el presente CCE la totalidad de los trabajadores que presten sus servicios en la Empresa «Seguridade Galega, Sociedad Anónima», comprendidos dentro del ámbito funcional expresado en el artículo 3.

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 CCE constituyen un todo orgánico e indivisible.

Art. 8.º *Compensación, absorción y garantía «ad personam».*—Las condiciones contenidas en este CCE 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 CCE, 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 del 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 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 CCE 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 dos miembros del banco empresarial y otros dos de la representación de los trabajadores, componentes de la Comisión Negociadora del presente Convenio.

4. La comisión fija como sede de las reuniones el domicilio social de la Empresa. Cualquiera de los componentes de la Comisión Negociadora 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.

c) Seguimiento de la aplicación de lo pactado.

d) Composición de la Comisión Paritaria:

En representación de los trabajadores:

José Ramón Rodríguez Franco.

Juan Reboredo Eijo.

En representación de la Empresa:

Se designarán los miembros en cada momento.

CAPITULO II

Art. 10. *Principios generales.*—La organización práctica del trabajo, con sujeción a este CCE y a la legislación vigente en cada momento, 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 el 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 adecuados 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 traslados 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 una 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, cambios de funciones, calificación profesional, retribuciones, sean con incentivos o sin ellos, cantidad y calidad del trabajo, razonablemente exigibles.

h) El mantenimiento de las normas de organización de trabajo reflejadas en este CCE tanto a nivel individual como colectivos. 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, b), de este CCE, 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 CCE 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 a los medios que a tal efecto les serán facilitados por el Ministerio de Educación y Ciencia, Ministerio del Interior y Ministerio de Trabajo.

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. Elevación del nivel cultural del trabajador y a su promoción social.
2. Elevación del nivel físico del trabajador.
3. 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. El ascenso, dentro de la línea de promoción profesional.
5. 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 vendrá obligado a asistir a los cursos, prácticas de adiestramiento, entrenamientos y demás actividades formativas de carácter profesional que estipule la legislación vigente en cada momento, 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 CCE mantengan con especial rigor los secretos relativos a la explotación y negocios de la Empresa y de aquéllas a las que se presten los servicios, todo ello de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente en cada momento.

Art. 14. *Subrogación de servicios.*—Queda supeditada a lo establecido en el artículo 44 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

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:

a) Será personal contratado por 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 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 reco-

gida en el artículo anterior, en el caso de que exista otra Empresa de Seguridad adjudicataria.

Cuando el contrato de arrendamiento de servicios se resuelve 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 por esta situación, se elegerán primero los de menor antigüedad, y en caso de tener la misma, se valorarán las cargas familiares, y en todo caso oída a la representación de los trabajadores.

b) Será personal eventual aquel que ha sido contratado por la Empresa con ocasión de prestar servicios para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la Empresa, tales como los 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 los seis meses en el plazo de doce meses.

c) Será personal interino aquel que se contrate para sustituir a otro de la Empresa con derecho a reserva de puesto de trabajo, durante su ausencia por incapacidad laboral transitoria, vacaciones, supuestos de excedencia especial del artículo 50 de este CCE, cumplimiento de sanciones, etcétera.

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

e) 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 CCE son meramente enunciativas, no limitativas y no suponen la obligación de tener provistas todas las plazas y categorías enumeradas, si las necesidades del 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 CCE 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.
- i) Delegado provincial-Gerente.

II. Personal administrativo. En este grupo se comprenden:

A) Administrativos:

- a) Jefe de primera.
- b) Jefe de segunda.
- c) Oficial de primera.
- d) Oficial de segunda.
- e) Azafata.
- f) Auxiliar.
- g) Vendedor.
- h) Telefonista.
- i) Aspirante.

B) Técnicos 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) Perforista, Verificadores, Clasificadores.

III. Personal de mandos intermedios. En este grupo se comprende:

- 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) Vigilante de Seguridad.
- b) Guarda de Seguridad.
- c) Contador-Pagador.

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

- a) Encargado.
- b) Ayudante encargado.
- c) Revisor de Sistemas.
- d) Oficial de 1.ª Mecánico-Electrónica.
- e) Oficial de 2.ª Mecánico-Electrónica.
- f) Oficial de 3.ª Mecánico-Electrónica.
- g) Especialista 1.ª
- h) Aprendiz.

VI. Personal de oficios varios. Comprenderá:

- a) Encargado.
- b) Oficial de 1.ª
- c) Oficial de 3.ª
- d) Ayudante.
- e) Peón.
- f) Aprendiz.

VII. Personal subalterno. Comprenderá:

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

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

a) Director general.—Es quien con título adecuado o amplia preocupación 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.—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.—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.

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

Art. 20. *Personal administrativo.*

A) Administrativos:

a) Jefe de primera.—Es el que provisto o no de poderes limitados está encargado y tiene la responsabilidad directa de la Oficina de la Empresa. Dependen de él 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 segunda.—Es quien provisto o no de poder limitado está encargado de orientar, sugerir y dar unidad a la Sección o dependencia administrativa que tenga a su cargo, así como de distribuir los trabajos entre el personal que de él depende.

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

d) Oficial de segunda.—Es el empleado que con iniciativa y responsabilidad restringidas, 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, atienden las solicitudes de información o de entrevistas, conciertan las mismas, las prepara en sus aspectos formales y, en general, está encargada de las buenas relaciones de 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 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 definición.

Puesta a punto de las aplicaciones:

Creación de juegos de ensayo.

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

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

Finalización de los expedientes de aplicaciones complejas.

b) Programador del 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 la que se trabaje proyecta o detalla los trabajos de 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 y 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) Calcador.—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 de Seguridad que conduzcan los vehículos blindados así como los propios citados, siendo responsable de la distribución y 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 de Seguridad 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 que las porte.

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, 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 ratificación, promoción o sanción, en el ámbito laboral. Podrá ser Encargado de Vigilancia, de Tráfico, de Servicios, etc.

e) Inspector.—Es aquel empleado que tiene por misión verificar y comprobar el exacto cumplimiento de las funciones y obligaciones atribuidas a los Vigilantes de Seguridad 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 Servicios de Tráfico, etc., según corresponda.

Art. 22. Personal operativo.

a) Vigilante de Seguridad.—Es el vigilante que estando en posesión de la correspondiente habilitación del Ministerio del Interior, con el carácter de autorización administrativa, desempeña las siguientes funciones:

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

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

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

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

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

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

Los Vigilantes de Seguridad ejercerán sus funciones exclusivamente en el interior de los edificios o de las propiedades de cuya vigilancia estuvieran encargados, sin que tales funciones se puedan desarrollar en las vías públicas ni en aquellas que, no teniendo tal condición, sean de uso común, salvo disposición legal que habilite otra actuación.

Los Vigilantes de Seguridad, previo otorgamiento de las correspondientes licencias, sólo desarrollarán con armas de fuego las funciones indicadas anteriormente y en los supuestos que reglamentariamente se determinen a tenor de la Ley 23/1992, de 30 de julio, de Seguridad Privada.

Se entiende que los Vigilantes de Seguridad que realicen funciones de conductor, transporte, etc., serán retribuidos, en función de los pluses que se establecen en el anexo de este Convenio Colectivo.

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 de Seguridad.

c) 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 conformación de las anomalías que al respecto se produzcan.

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

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 trabajadores, responsabilizándose de los mismos.

b) Ayudante de Encargado.—Es el trabajador que procediendo de los operarios de oficio y bajo las órdenes directas del Encargado o del Personal Directivo, Titulado Técnico, ejerciendo funciones de mando sobre el personal a sus órdenes y que se ocupa de la debida ejecución práctica de los trabajos, se responsabiliza 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 otras, la de inspeccionar el funcionamiento, conservación, reparación, renovación y asesoramiento de sistemas y de mecanismos.

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

e) Oficial de segunda Mecánico-Electrónico.—Es el operario que, habiendo realizado el aprendizaje de 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 puesto de trabajo la necesidad de desplazamientos y pernoctas.

f) Oficial de tercera Mecánico-Eléctrico.—Es el operario que, habiendo realizado el aprendizaje de 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 puesto de trabajo la necesidad de desplazamientos y pernoctas.

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

h) Especialista de segunda.—Es el operario que, habiendo realizado el aprendizaje de una especialidad en una secuencia de trabajo determinada, realiza con responsabilidad todas las tareas laborales inherentes a su nivel, con o sin especificación del 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, Técnico o Titulado, 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, determinando 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 cualificada de oficio o que bajo la inmediata dependencia de un Oficial colabora en funciones propias de este trabajo 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 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 de 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 cada momento 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 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 aquélla. En todo este proceso deberá intervenir la representación de los trabajadores, de acuerdo con la normativa vigente.

Art. 27. Condiciones.—Deberán acomodarse preceptivamente a las normas que al efecto exige la Ley 23/1992, de Seguridad Privada, Reglamento y Orden que la desarrolle.

Art. 28. Contratos.—La contratación de personal para servicio determinado, eventual, interino y temporal, deberá ser por escrito, haciendo constar los requisitos y circunstancias que exija la legislación vigente, en materia de empleo, y en especial la mención expresa del servicio para que se contrata, la causa de la eventualidad en los contratos eventuales, incluyendo la condición determinante de la resolución del contrato de trabajo, el motivo de la interinidad y el nombre del sustituido y finalmente la duración del contrato, en los supuestos que correspondan.

Art. 29. Período de prueba.—Podrá concertarse por escrito y 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 de Seguridad Mecánico-Eléctrico: Dos meses.

Personal 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.

En razón de los servicios a prestar, cuando se aprecien comportamientos extraños de carácter psíquico y/o farmacológico, de especial intensidad y habitualidad, la Empresa, a instancia del interesado, o la de la representación de los trabajadores, pondrá los medios necesarios para que aquél sea sometido a reconocimiento médico especial y específico, que contribuya a poder diagnosticar las causas y efectos y facilitar el tratamiento adecuado, obligándose al trabajador a colaborar con el equipo médico facultativo para cuantos reconocimientos, análisis y tratamientos sean necesarios. Durante el tiempo que duren los reconocimientos, análisis o tratamiento, la Empresa se obliga a abonar al trabajador el 100 por 100 del salario, siempre que medie situación de ILT.

Se entregará a todos los trabajadores una copia del reconocimiento médico al 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 de la Empresa: Son las personas que deben ocupar vacantes entre 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:

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

2.ª Para acceder al cambio de categoría del grupo 4 (Personal Operativo), la antigüedad mínima será de dos años, además de reunir los requisitos del apartado 1.

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 cero a diez) los puntos que resulten de aplicar:

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

Premios por actos heroicos y meritorios registrados en su expediente personal, máximo un punto.

Cursos de formación realizados a los que hubieren podido presentarse cualquier trabajador del Centro donde exista la vacante, 0,10 puntos cada uno, con un máximo de dos puntos.

No superado el examen por ninguno de los concursantes, se proveerá 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. «Seguridade Galega, Sociedad Anónima», deberá contar al menos con un 35 por 100 de fijos en plantilla al día 31 de diciembre de 1993.

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

En consecuencia, la Empresa viene obligada a confeccionar la plantilla 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, cuya composición será la misma que la señalada en el artículo 9.º del presente Convenio.

La Empresa queda obligada a proporcionar a la Comisión antes citada la información escrita relacionada con el cumplimiento de este artículo. Asimismo, ambas partes se obligan a reunir en comisión durante el primer trimestre del año, con el fin de comprobar el cumplimiento de este precepto.

Art. 33. *Escalafones*.—La Empresa deberá confeccionar y mantener el escalafón general de su personal, debiendo figurar en el mismo, como mínimo, 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 período de complemento de antigüedad.
7. Número de orden.

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

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 ésta 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 interesados 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, la Empresa deberá establecer un cuadro de categorías profesionales, si no tuviere, de acuerdo con las normas establecidas en el capítulo IV del presente Convenio.

Se atenderá a las condiciones y capacidad del trabajador y las funciones que realmente venía realizando. Verificando el acoplamiento, 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 las 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 macroconcentración urbana o industrial, aunque administrativamente sean municipios distintos, siempre que estén comunicados por medios de transporte públicos a intervalos no superiores a media hora, a la entrada y/o salida de los trabajadores.

El personal de esta Empresa que desempeñe tareas de vigilancia podrá ser cambiado de un Centro de trabajo a otro, de acuerdo con las facultades expresadas, dentro de una misma localidad. Como principio general, la Empresa deberá 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 «Seguridade Galega, Sociedad Anónima», y sí a los correspondientes pluses de distancia y transporte que se pacten.

Se acuerda constituir Comisiones paritarias a los efectos de determinar los límites de cada una de las macroconcentraciones 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 cada una de las partes requiera a la otra con tal finalidad; el domicilio a efectos de citaciones de la Comisión paritaria será el domicilio social de la Empresa.

Art. 36. *Destacamentos*.—Es aquel 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 viajes que por su categoría le corresponde hasta su finalización o conversión en traslado por necesidades del servicio.

El acuerdo para la asignación del 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 halla 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 28 pesetas el kilómetro.

Art. 38. *Importe de las dietas*.—El importe de las dietas acordadas en el presente Convenio Colectivo para el año 1993 será el siguiente:

CUADRO I

Valores de las dietas del 1 de enero al 31 de diciembre de 1993

- Una comida: 1.100 pesetas.
- Dos comidas: 1.844 pesetas.
- Desayuno y pernocta/día: 1.691 pesetas.
- Pernoctar y dos comidas: 3.381 pesetas.
- Pernoctar y dos comidas a partir del octavo día: 2.687 pesetas.

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 alguna 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 origine en 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 registrarán por los pactos que por escrito se hayan establecido, indicando el lugar y duración del mismo.

En los traslados por necesidades del servicio la Empresa habrá 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 viajes del 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 período 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. La Empresa, en caso de necesidad, podrá exigir de sus trabajadores la realización de trabajos de categoría superior con el salario que corresponda a la nueva categoría, reintegrándose a su antiguo puesto cuando cese la causa del cambio.

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

Estas consolidaciones no son aplicables a los casos de sustitución por ILT 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.

La Empresa evitará reiterar que la realización de trabajos de inferior categoría recaiga en el mismo trabajador. Si el cambio de destino para el desempeño de trabajo de categoría inferior tuviera su origen en la petición del trabajador, se asignará a éste la retribución que corresponda al trabajo efectivamente realizado.

La Empresa procurará que los servicios especiales, ordinariamente mejor retribuidos, sean de carácter retroactivo 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 la Empresa tendrá lugar por cualquiera de las causas previstas en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente (en especial la de Seguridad Privada), incluyéndose entre ellas lo previsto en el artículo 14 del presente Convenio Colectivo.

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, Mandos Intermedios, Personal Operativo, Subalterno y de Oficios Varios, con quince días hábiles de antelación.

La falta del 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 período. El preaviso deberá ejercitarse siempre por escrito y la Empresa vendrá obligada a suscribir el acuse de recibo.

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

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 1993 será de mil ochocientos nueve horas anuales de trabajo efectivo en cómputo mensual a razón de ciento sesenta y cuatro horas y media por mes.

No obstante, en ambos casos, la Empresa, de acuerdo con la representación de los trabajadores, podrá establecer fórmulas alternativas para el cálculo de la jornada mensual a realizar.

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

Igualmente, la prestación de servicio con sistemas de trabajo específico, como por ejemplo en Entidades de Crédito, en donde no sea posible tal compensación, podrá ser establecido otro cómputo distinto al determinado en este artículo, por acuerdo entre la Empresa y los representantes de los trabajadores.

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

Entre la jornada terminada y el inicio de la siguiente deberán mediar un mínimo de trece horas, salvo en los casos siguientes:

- Por especial urgencia o perentoria necesidad.
- En el trabajo a turnos.

Los trabajadores de esta Empresa que presten sus servicios en Cajas de Ahorro y Bancos, en jornada continuada de ocho treinta a dieciséis euarenta y cinco horas, como mínimo, tendrán derecho por día trabajado en dicho horario a una ayuda alimentaria que deberá ser pactada entre la Dirección de la Empresa y los representantes de los trabajadores, no pudiendo pactar, en ningún caso, cantidades inferiores a 500 pesetas. Para dichos trabajadores, la jornada será de mil ochocientos nueve horas de trabajo efectivo en cómputo anual.

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 la de la tarde.

Para el Personal no Operativo el descanso será de hora y media entre jornada y jornada.

La Empresa someterá a la aprobación de la representación de los trabajadores el correspondiente horario de trabajo de su personal y lo coordinará 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 esta Empresa, debiéndose respetar siempre la jornada máxima del trabajador.

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

Su remuneración, para 1993, será la que se establece en el cuadro 2 que a continuación se detalla:

CUADRO 2

Valores horas extraordinarias del 1 de enero al 31 de diciembre de 1993

Categorías	Valor Pesetas
Personal administrativo	
A) Administrativos:	
Jefe de primera	1.028
Jefe de segunda	970
Oficial de primera	850
Oficial de segunda	818
Azafata	600
Auxiliar	761

Categorías	Valor — Pesetas
Vendedor	880
Telefonista	600
Aspirante	600
B) Técnicos y Especialistas de Oficina:	
Programador de Ordenador	1.028
Programador de Máquinas Auxiliares	970
Operador de Ordenador	850
Perforista, Verificador, Clasificador	818
Delineante Proyectista	970
Delineante de primera	818
Delineante de segunda	761
Calcador	600
C) Mandos Intermedios:	
Jefe de Tráfico	750
Jefe de Vigilancia	750
Jefe de Servicios	750
Encargado general	750
Inspector	750
D) Personal Operativo:	
Vigilante Jurado	750
Vigilante de Seguridad	600
Guarda de Seguridad	600
Contador-Pagador	578
E) Personal de Seguridad Mecánico-Electrónico:	
Encargado	998
Oficial de primera	850
Oficial de segunda	750
Oficial de tercera	700
Ayudante de Encargado	650
Especialista de primera	540
Especialista de segunda	540
Revisor de Sistemas	750
Aprendiz	500
F) Personal de Oficios Varios:	
Oficial de primera	850
Oficial de segunda	700
Ayudante	600
Aprendiz	500
Peón	600
Limpiadora	500
G) Personal Subalterno:	
Ordenanza	600
Almacenero	600
Botones	500

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, del 7, 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 turno.
- Las que sean consecuencia de trabajos de mantenimiento.
- Las derivadas de la propia naturaleza de los servicios que sean prestados por «Seguridad Galega, Sociedad Anónima», dentro del ámbito funcional del presente Convenio Colectivo.

Para mayor claridad y en lo que al sector de seguridad se refiere, y sin perjuicio de las circunstancias genéricas antes enumeradas, se con-

siderarán con carácter enunciativo, también como horas extraordinarias estructurales, las siguientes:

1. Aquellas que se realicen para la prestación de servicios que por urgencia y/o duración limitada no pueden ser sustituidas de las modalidades de contratación legalmente previstas actualmente.

2. 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 clicites, a efectos de permitir el cobro de los importes de los servicios.

Habiéndose procedido en el presente 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 hubieran realizado tales horas extraordinarias.

Art. 44. *Modificación de horario.*—Cuando, por necesidad del servicio, la Empresa estime 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 establecido 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 noventa días naturales de descanso anual, quedando incluidos en dicho descanso los domingos y festivos del año que le 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 como si de horas extraordinarias se tratara.

Los trabajadores que realicen su jornada laboral en la noche del día 24 al 25 de diciembre de 1993, así como la noche del 31 de diciembre de 1993 al 1 de enero de 1994, percibirán una compensación económica de 6.000 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:

1. Tendrán una duración de treinta y un días naturales para todo el personal de «Seguridad Galega, Sociedad Anónima», que lleve un año en la misma.

2. Se establecerá un turno rotativo de disfrute de las vacaciones. El período que constituye turno se determinará por acuerdo entre la Empresa y el Comité de Empresa 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 ILT, iniciada con anterioridad al momento en que estuviera previsto comenzar su período de vacaciones, se aplazarán éstas 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. Los trabajadores de «Seguridad Galega, Sociedad Anónima», 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, incluyéndose en este tiempo el que corresponda al invertido en denuncias derivadas del cumplimiento del servicio.

e) 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.

f) Por el matrimonio de padres, hijos, hermanos y nietos de uno u otro cónyuge, y previa justificación, tendrán derecho a un día de licencia para asistir a la boda, ampliable a tres días de desplazamiento.

g) 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 establecidas 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 anual, siempre que sea comunicada a la Empresa en el primer trimestre del año o, en su caso, durante el primer trimestre del mandato, o bien a partir de tres meses desde la firma del presente Convenio. La utilización será por jornadas completas en los casos de los Comités de nueve o más miembros, excepto en el turno de tarde, que si no se solicita 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, la Empresa, dentro de los límites pactados en este Convenio, vendrá obligada a conceder el permiso oportuno.

Art. 50. *Excedencia.*—Será 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 excedencias 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 de la Empresa.

2. Enfermedad o accidente una vez transcurrido el período de ILT 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 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.

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 retribución de ningún tipo.

Al 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 por 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 inferior, el interesado podrá optar entre ocupar esta plaza o no reingresar hasta que se produzca en su categoría, abonándose en el primer caso la diferencia entre la retribución de dicha plaza y la de su categoría profesional.

Art. 52. *Permisos sin sueldo.*—Los trabajadores que lleven, como mínimo, un año en la Empresa podrán solicitar permiso sin sueldo, que la Empresa, previo informe de los representantes de los trabajadores, atenderá, 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 cada delegación.

CAPITULO XII

Seguridad e higiene

Art. 53. Se observarán las normas sobre seguridad e higiene en el trabajo contenidas en la Ordenanza General de 9 de marzo de 1971 o la que pudiera promulgarse en sustitución de ésta, y demás legislación vigente.

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 la motivó.

4. Los descuidos y distracciones en la realización del 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 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 mal sonantes 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 resultas de la ausencia se causare grave perjuicio a la Empresa.

4. La desobediencia grave a los superiores en materia de trabajo y la réplica descortés a compañeros, mandos o público. Si implicase quebranto 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 en el 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 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 accidente por dolo, imprudencia inexcusable o negligencia.

11. Llevar los registros, documentación, cuadernos o cualquier escrito 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, tendrá 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 treinta en un año, aunque hayan sido sancionadas independientemente.

3. Tres o más faltas injustificadas al trabajo en el período de un mes, más de seis meses 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 trabajo por cuenta propia o cuenta ajena estando en situación de ILT, 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 de Seguridad.

12. El abandono del trabajo en puestos de responsabilidad una vez tomados 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 empleen.

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.

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 quince 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 la Empresa para imponer sanciones, que deberá ejercitarse siempre por escrito, salvo amonestación verbal, del que deberá acusar recibido 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 la Empresa de los actos que supongan abuso de autoridad a 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, la Empresa otorgará a sus trabajadores, individual o colectivamente, los premios que en esta sección se establecen.

Se considerarán motivos dignos de apremio:

- a) Actos heroicos.
- b) Actos meritorios.
- c) Espíritu de servicio.
- d) Espíritu de fidelidad.
- e) Afán de superación personal.
- f) Tirador selecto: Se retribuirá con 2.000 pesetas.

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 proporciones.

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 vencer una anomalía en bienes del servicio o a defender bienes o intereses de los clientes de la Empresa o de esta misma.

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, subordinando a ellos su comodidad e incluso su interés particular.

Existe espíritu de fidelidad cuando éste se acredita por los servicios continuados a la Empresa por un período 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. «Seguridade Galega, Sociedad Anónima», suscribirá pólizas de seguro colectivo a favor de todos y cada uno de sus trabajadores por un capital de 4.400.000 pesetas por muerte y 5.637.500 pesetas por incapacidad permanente total, ambas derivadas de accidente 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 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. *Compensaciones en los supuestos de ILT:*

a) ILT en accidente laboral: La Empresa complementará la prestación reglamentaria de manera que el trabajador perciba el 100 por 100 de la tabla salarial del anexo I del presente Convenio Colectivo, sin que suponga merma del importe que pudiese corresponder en las pagas extraordinarias. Además, actualmente considerados como tales, también se incluyen los producidos durante las prácticas de tiro y/o gimnasio, siempre que sean realizados por mandato legal y orden expresa de la Empresa.

b) ILT en caso de enfermedad o accidente no laboral:

1. Del día 1 al 3, por una sola vez al año, el 50 por 100 de la base de cotización.
2. Del día 4 al 20, el 80 por 100 de la base de cotización.
3. Del día 21 al 60, el 100 por 100 de la base de cotización.
4. Del 61 en adelante, si procede, como está legislado.

La Empresa complementará 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 máximo, aunque parte de dichos días esté hospitalizado y otra parte no, y en período de recuperación o posoperatorio, pero siempre que siga de baja.

CAPITULO XVI

Derechos sindicales

Art. 64. Ambas partes firmantes, y de común acuerdo, establecen que la Empresa podrá descontar en la nómina mensual de los trabajadores, y a petición de éstos, 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.

La Empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante el período de un año.

La Dirección de la Empresa entregará una 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 los efectos de 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. 65. *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.

Art. 66. *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 su solicitud.

Art. 67. La estructura salarial, que pasará 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 Conductor de vehículo blindado.

Plus de actividad.

Plus 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.

Plus de mantenimiento de vestuario.

Art. 68. *Sueldo base.*—Es la retribución correspondiente, en cada una de las categorías profesionales, a una actividad normal durante la jornada de trabajo fijada en este Convenio Colectivo.

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. 69. *Complemento personal: Antigüedad.*—Todos los trabajadores, sin excepción de categorías, disfrutarán, además de su sueldo, de aumentos por años de servicio como premio a su vinculación en la Empresa. Estos aumentos consistirán en trienios, cuyos importes se detallan en el anexo que sigue al texto de este Convenio Colectivo, computándose en razón

del tiempo servido en la Empresa, comenzándose a devengar desde el primer día del mes en que se incumple el trienio.

Art. 70. Complemento de puesto de trabajo:

a) Peligrosidad: El Vigilante de Seguridad que, por el especial cometido de su función, esté obligado por disposición legal a llevar un arma de fuego, percibirá por hora trabajada, por este concepto, el complemento salarial señalado en el anexo I de este Convenio Colectivo, con el máximo de la cantidad total que por tal concepto percibe el Vigilante Jurado al que se refiere la disposición final del presente texto.

b) Plus de vehículo blindado: Dicho plus se abonará a los Vigilantes de Seguridad que, realizando tareas de transporte de fondos, bien desempeñen la actividad de conducción del vehículo blindado o bien realicen las labores de descarga y descarga de lo transportado.

c) Plus de Conductor de vehículo blindado: Dicho plus se abonará al Vigilante de Seguridad que realiza las labores de conducción del vehículo blindado, y con independencia del descrito en el apartado anterior. Este plus retribuye las funciones a las que se encuentra obligado este trabajador antes de comenzar su servicio, tales como, y a modo de ejemplo, cuidar del mantenimiento y limpieza de los vehículos blindados, comprobar los niveles, revisar los depósitos de líquido de freno y embrague, revisar los niveles de aceite del motor, cuidar del mantenimiento de los neumáticos, etc., y, en general, cualquier otra tendente a garantizar tanto el mantenimiento del vehículo como la seguridad vial y la integridad de los pasajeros y carga que transporta.

d) 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.

e) Plus responsable de equipo: 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.

f) Plus de trabajo nocturno: Se fija un plus de trabajo nocturno por hora trabajada. De acuerdo con el artículo 42 del presente Convenio, 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.

El importe de este plus se determina en el anexo a este Convenio Colectivo.

Art. 71 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 y en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 72. Complemento de vencimiento superior al mes.—1. Gratificación de julio y Navidad: El personal al servicio de la Empresa percibirá dos gratificaciones extraordinarias con los devengos y fechas de pago siguientes:

1.1 Gratificación de julio: Se devengará del 1 al 31 de julio. 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 del «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 del «total» correspondiente al anexo salarial y por los mismos conceptos, incluyendo el complemento denominado «antigüedad».

2. Gratificación de beneficios: Todos los trabajadores, cualquiera que sea la modalidad de su contrato de trabajo, tendrán derecho al percibo, en concepto de beneficios, de una cantidad equivalente a la percibida en concepto de gratificación extraordinaria de Navidad del año anterior.

La participación en beneficios se devengará anualmente del 1 al 31 de diciembre, y se abonará, por años vencidos, entre el 13 y el 15 de marzo del año siguiente. Los trabajadores que a 31 de diciembre lleven un año al servicio de la Empresa o que cesen en el transcurso del año tendrán derecho, igualmente, a percibir la parte proporcional correspon-

diente al tiempo trabajado, ya que su devengo se computará por años naturales.

Art. 73. Complementos de indemnización o suplidos:

a) Plus de distancia y transporte.—Se establece como compensación a los gastos de desplazamiento y medios de transporte dentro de la localidad, así como desde el domicilio a los Centros de trabajo y su regreso. Su cuantía se establece en la columna correspondiente en el anexo salarial.

b) Plus de mantenimiento de vestuario: Se establece como compensación de gastos que obligatoriamente correrán a cargo del trabajador, por limpieza y conservación del vestuario, calzado, correajes y demás prendas que componen su uniformidad, considerándose a estos efectos como indemnización por desgaste de útiles y herramientas. Su cuantía se establece en la columna correspondiente en el anexo salarial.

Art. 74. Cuantía de las retribuciones.—Cuantía para las retribuciones de 1993: Para el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 1993, el importe del salario base, de los complementos del puesto de trabajo y de las indemnizaciones y suplidos será el que se refleja en el anexo del Convenio Colectivo.

Art. 75. Pacto de repercusión en precios.—Ambas representaciones hacen constar expresamente que las condiciones económicas pactadas en este Convenio tendrán repercusión en los precios de los servicios.

Art. 76. Uniformidad.—La Empresa facilitará cada dos años al personal operativo las siguientes prendas de uniforme: Tres camisas de verano, tres camisas de invierno, una corbata, dos chaquetillas, dos pantalones de invierno y dos pantalones de verano.

Igualmente se facilitará cada año un par de zapatos.

Asimismo, se facilitará, en los casos de servicios en el exterior, las prendas de abrigo y de agua adecuadas.

Las demás prendas de equipo se renovarán cuando se deterioren.

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

La Empresa mejorará la calidad de todos los elementos de uniforme antes descritos.

Art. 77. La Empresa abonará a los trabajadores que al cumplir la edad que se relaciona acepten la propuesta de la Empresa de jubilarse las cantidades siguientes:

A los sesenta años: 768.625 pesetas.

A los sesenta y un años: 709.500 pesetas.

A los sesenta y dos años: 650.375 pesetas.

No obstante lo anterior, y en desarrollo de 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 la Empresa, 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 cualquiera 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 Vigilante de Seguridad que esté en vigor en cada momento.
4. Que el nuevo contrato suscrito con 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 la prestación de jubilación, aunque quede afectado por el coeficiente corrector legalmente establecido por las normas de Seguridad Social, que actualmente es del 0,84.

En este caso el trabajador recibirá de la Empresa una indemnización de 839.575 pesetas, que se le abonarán juntamente con la liquidación de sus haberes en el momento de la baja.

Art. 78. 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 31 de octubre, sean de aplicación en el ámbito de este Convenio.

Art. 80. La Empresa suscribirá un seguro de responsabilidad civil de, al menos, 22.000.000 de pesetas, con los efectos y consecuencias comprendidos en la Ley del Contrato de Seguro.

DISPOSICION FINAL

Se establece como condición más beneficiosa para el personal que a 31 de diciembre de 1992 ostentara la categoría de Vigilante Jurado de Seguridad, Vigilante Jurado de Transporte y Vigilante Jurado Conductor

el percibo del plus de peligrosidad completo, así como los incrementos que en el futuro experimente, sin que se condicione su abono a que el servicio que le fuere encomendado exija portar o no el arma reglamentaria.

ANEXO I

Tabla de retribuciones. Vigencia: 1 de enero al 31 de diciembre de 1993

Categorías	Salario base Pesetas	Plus peligrosidad Pesetas	Plus actividad Pesetas	Plus transporte Pesetas	Plus vestuario Pesetas	Total Pesetas
I. Personal Directivo, Titulado y Técnico						
Director general	169.862	-	-	19.000	-	188.862
Director comercial	152.313	-	-	19.000	-	171.313
Director administrativo	152.313	-	-	19.000	-	171.313
Director técnico	152.313	-	-	19.000	-	171.313
Director de Personal	152.313	-	-	19.000	-	171.313
Jefe de Personal	134.759	-	-	19.000	-	153.759
Jefe de Seguridad	134.759	-	-	19.000	-	153.759
Titulado superior	134.759	-	-	19.000	-	153.759
Titulado medio	117.203	-	-	19.000	-	136.203
Delegado provincial-Gerente	117.203	-	-	19.000	-	136.203
II. Personal Administrativo						
A) Administrativos:						
Jefe de primera	109.463	-	7.740	19.000	-	136.203
Jefe de segunda	101.359	-	8.824	19.000	-	129.183
Oficial de primera	86.285	-	11.024	19.000	-	116.309
Oficial de segunda	81.087	-	11.540	19.000	-	111.627
Azafata	72.978	-	12.629	19.000	-	104.607
Auxiliar	72.978	-	12.629	19.000	-	104.607
Vendedor	89.192	-	10.457	19.000	-	118.649
Telefonista	60.810	-	14.264	19.000	-	94.074
Aspirante	51.532	-	13.010	19.000	-	83.542
B) Técnicos y Especialistas de Oficina:						
Analista	134.759	-	-	19.000	-	153.759
Programador de Ordenador	117.203	-	-	19.000	-	136.203
Programador Máquinas Auxiliares	101.359	-	8.824	19.000	-	129.183
Operador de Ordenador	86.285	-	11.024	19.000	-	116.309
Perforista, Verificador, Clasificador	81.087	-	11.540	19.000	-	111.627
Delineante Proyectista	101.359	-	8.824	19.000	-	129.183
Delineante de primera	85.285	-	11.024	19.000	-	116.309
Delineante de segunda	81.087	-	11.540	19.000	-	111.627
Calcador	51.532	-	13.010	19.000	-	83.542
III. Mandos Intermedios						
Jefe de Tráfico	99.302	-	852	19.000	8.270	127.424
Jefe de Vigilancia	99.302	-	852	19.000	8.270	127.424
Jefe de Servicios	99.302	-	852	19.000	8.270	127.424
Encargado general	99.302	-	852	19.000	8.270	127.424
Inspector	91.194	-	1.939	19.000	8.270	120.403
IV. Personal Operativo						
Vigilante Jurado	77.256	17.000	-	19.000	9.414	122.670
Vigilante de Seguridad	62.560	-	-	19.000	6.630	88.190
Guarda de Seguridad	62.560	-	-	19.000	6.630	88.190
Contador Pagador	62.560	-	-	19.000	6.630	88.190
V. Personal de Seguridad Mecánico-Electrónico						
Encargado	114.318	-	-	19.000	5.660	138.978
Oficial de primera	106.476	-	-	19.000	5.660	131.136
Oficial de segunda	93.945	-	-	19.000	6.097	119.042
Oficial de tercera	81.467	-	-	19.000	7.636	108.103
Ayudante Encargado	61.856	-	-	19.000	10.115	90.971
Especialista de primera	61.856	-	-	19.000	10.115	90.971
Especialista de segunda	57.608	-	-	19.000	2.987	79.595
Revisor de Sistemas	86.420	-	-	18.000	6.779	112.199

Categorías	Salario base — Pesetas	Plus peligrosidad — Pesetas	Plus actividad — Pesetas	Plus transporte — Pesetas	Plus vestuario — Pesetas	Total — Pesetas
Aprendiz	52.918	—	—	19.000	2.846	74.764
VI. Personal de Oficios Varios						
Oficial de primera	92.147	—	7.684	19.000	—	118.831
Oficial de segunda	72.923	—	9.174	19.000	—	101.097
Ayudante	60.754	—	10.808	19.000	—	90.562
Peón	60.854	—	3.685	19.000	—	83.539
Aprendiz	51.569	—	4.194	19.000	—	74.763
Limpiadora	60.854	—	3.685	19.000	—	83.539
VII. Personal Subalterno						
Ordenanza	66.947	—	2.873	19.000	—	88.820
Almacenero	66.947	—	2.873	19.000	—	88.820
Botones	51.569	—	2.450	19.000	—	73.019

ANEXO II

Categoría	Valor — Pesetas	Categoría	Valor — Pesetas
I. Valor hora nocturna 1993		F) Personal de Oficios Varios:	
A) Personal Administrativo:		Oficial de primera	131
Jefe de primera	155	Oficial de segunda	103
Jefe de segunda	143	Ayudante	86
Oficial de primera	122	Aprendiz	73
Oficial de segunda	116	Peón	86
Azafata	104	Limpiadora	86
Auxiliar	104	G) Personal Subalterno:	
Vendedor	126	Ordenanza	94
Telefonista	86	Almacenero	94
Aspirante	73	Botones	73
B) Técnicos y Especialistas de Oficina:		II. Valor de la antigüedad 1993	
Programador de Ordenador	167	A) Personal Directivo, Titulado, Técnico:	
Programador de Máquinas Auxiliares	143	Director general	9.342
Operador de Ordenador	122	Director comercial	8.377
Perforista, Verificador, Clasificador	116	Director administrativo	8.377
Delineante Proyectista	143	Director técnico	8.377
Delineante de primera	122	Director de Personal	8.377
Delineante de segunda	116	Jefe de Personal	7.412
Calcador	73	Jefe de Seguridad	7.412
C) Mandos Intermedios:		Titulado superior	7.412
Jefe de Tráfico	140	Titulado medio	6.446
Jefe de Vigilancia	140	Delegado provincial-Gerente	6.446
Jefe de Servicios	140	B) Personal Administrativo:	
Encargado general	140	B.1 Administrativos:	
Inspector	133	Jefe de primera	6.020
D) Personal Operativo:		Jefe de segunda	5.575
Vigilante Jurado	107	Oficial de primera	4.746
Vigilante de Seguridad	90	Oficial de segunda	4.460
Guarda de Seguridad	90	Azafata	4.014
Contador-Pagador	89	Auxiliar	4.014
E) Personal de Seguridad Mecánico-Eléctrico:		Vendedor	4.906
Encargado	162	Telefonista	3.345
Oficial de primera	151	Aspirante	2.834
Oficial de segunda	134	B.2 Técnicos y Especialistas de Oficina:	
Oficial de tercera	116	Analista	7.412
Ayudante de Encargado	87	Programador de Ordenador	6.446
Especialista de primera	87	Programador de Máquinas Auxiliares	5.575
Especialista de segunda	82	Operador de Ordenador	4.746
Revisor de Sistemas	122	Perforista, Verificador, Clasificador	4.460
Aprendiz	76	Delineante Proyectista	5.575
		Delineante de primera	4.746
		Delineante de segunda	4.460
		Calcador	2.834

Categoría	Valor — Pesetas
C) Mandos Intermedios:	
Jefe de Tráfico	5.462
Jefe de Vigilancia	5.462
Jefe de Servicios	5.462
Encargado general	5.462
Inspector	5.016
D) Personal Operativo:	
Vigilante Jurado	4.200
Vigilante de Seguridad	3.500
Guarda de Seguridad	3.500
Contador-Pagador	3.357
E) Personal de Seguridad Mecánico-Eléctrico:	
Encargado	6.287
Oficial de primera	5.856
Oficial de segunda	5.167
Oficial de tercera	4.481
Ayudante de Encargado	3.402
Especialista de primera	3.402
Especialista de segunda	3.168
Revisor de Sistemas	4.753
Aprendiz	2.410
F) Personal de Oficios Varios:	
Oficial de primera	5.068
Oficial de segunda	4.011
Ayudante	3.341
Peón	3.347
Aprendiz	2.836
Limpiadora	3.347
G) Personal Subalterno:	
Ordenanza	3.682
Almacenero	3.682
Botones	2.836
	Pesetas/hora
III. Complementos de puesto de trabajo y dietas	
A) Complemento de puesto de trabajo:	
Plus de peligrosidad	103
Plus vehículo blindado	46
Plus Conductor vehículo blindado	29

MINISTERIO DE INDUSTRIA, COMERCIO Y TURISMO

3218 *ORDEN de 21 de enero de 1993 por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por la Audiencia Nacional, en el recurso contencioso-administrativo número 319.295, promovido por don Francisco Javier Puebla Rabanal, contra resolución del Ministerio de Economía y Hacienda de 28 de marzo de 1988.*

En el recurso contencioso-administrativo número 319.295, interpuesto por don Francisco Javier Puebla Rabanal, contra resolución del Ministerio de Economía y Hacienda de 28 de marzo de 1988, desestimatoria del recurso

de reposición promovido contra la resolución del mismo Ministerio de fecha 23 de junio de 1987, sobre expediente sancionador, se ha dictado con fecha 23 de octubre de 1992, por la Audiencia Nacional, sentencia cuya parte dispositiva es como sigue:

«Fallamos: Que, estimando el recurso contencioso-administrativo interpuesto por la Procuradora doña Lucila Torres Ruiz, en nombre y representación de don Francisco Javier Puebla Rabanal, contra la resolución del Ministerio de Economía y Hacienda de 28 de marzo de 1988, desestimatoria del recurso de reposición promovido frente a la resolución del mismo Ministerio de 23 de junio de 1987, por la que se impuso al actor las sanciones de suspensión de funciones durante tres meses y diez meses por la comisión de sendas faltas graves, debemos anular y anulamos las resoluciones impugnadas, dejando sin efecto las sanciones expresadas, y condenamos a la Administración demandada a que abone al recurrente el importe de los emolumentos que dejó de percibir como consecuencia de la ejecución de las sanciones impuestas, sin hacer expresa imposición de costas. Así por esta nuestra sentencia, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.»

En su virtud, este Ministerio, de conformidad con lo establecido en los artículos 118 de la Constitución; 17.2 de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, y demás preceptos concordantes de la vigente Ley de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, ha tenido a bien disponer que se cumpla en sus propios términos la referida sentencia y se publique el aludido fallo en el «Boletín Oficial del Estado».

Lo que traslado a V. I. para su conocimiento y efectos.

Madrid, 21 de enero de 1993.—El Ministro de Industria, Comercio y Turismo, P. D. (Orden de 30 de mayo de 1991, «Boletín Oficial del Estado» de 13 de junio de 1991), el Subsecretario, Mariano Casado González.

Ilmo. Sr. Subsecretario de este Departamento.

3219 *ORDEN de 21 de enero de 1993 por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en el recurso contencioso-administrativo número 2.836/1988, promovido por don José Ortega Abellán, contra resolución de la Subsecretaría del Departamento y la desestimación presunta del recurso de reposición interpuesto contra aquélla.*

En el recurso contencioso-administrativo número 2.836/1988, interpuesto por don José Ortega Abellán, contra resolución de la Subsecretaría de este Departamento y la desestimación presunta del recurso de reposición interpuesto contra aquélla, sobre asignación de nivel de complemento de destino, se ha dictado con fecha 25 de febrero de 1992, por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid sentencia cuya parte dispositiva es como sigue:

«Fallamos: Que desestimando el recurso contencioso-administrativo interpuesto por don José Ortega Abellán contra la resolución de la Subsecretaría del Ministerio de Industria y Energía que asignó el nivel 26 de complemento de destino al puesto de trabajo desempeñado por el recurrente, y contra la desestimación presunta por silencio administrativo del recurso de reposición planteado contra aquélla, debemos declarar y declaramos ajustadas a Derecho las citadas resoluciones, absolviendo a la Administración de las pretensiones deducidas en su contra; sin hacer imposición de costas. Así, por esta nuestra sentencia, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.»

En su virtud, este Ministerio, de conformidad con lo establecido en los artículos 118 de la Constitución; 17.2 de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, y demás preceptos concordantes de la vigente Ley de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, ha tenido a bien disponer que se cumpla en sus propios términos la referida sentencia y se publique el aludido fallo en el «Boletín Oficial del Estado».

Lo que traslado a V. I. para su conocimiento y efectos.

Madrid, 21 de enero de 1993.—El Ministro de Industria, Comercio y Turismo, P. D. (Orden de 30 de mayo de 1991, «Boletín Oficial del Estado» de 13 de junio), el Subsecretario, Mariano Casado González.

Ilmo. Sr. Subsecretario de este Departamento.