

Las propuestas de solución que ofrezca el mediador a las partes, podrán ser libremente aceptadas o rechazadas por éstas. En caso de aceptación, la avenencia conseguida tendrá la misma eficacia de lo pactado en Convenio Colectivo.

Dicho acuerdo se formalizará por escrito, presentándose copia a la autoridad laboral competente a los efectos y en el plazo previsto en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores.

4. Mediante el procedimiento de arbitraje las partes en conflicto acuerdan voluntariamente encomendar a un tercero y aceptar de antemano la solución que éste dicte sobre sus divergencias.

El acuerdo de las partes promoviendo el arbitraje será formalizado por escrito, se denominará compromiso arbitral y constará, al menos, de los siguientes extremos:

- Nombre del árbitro o árbitros designados.
- Cuestiones que se someten a laudo arbitral y plazo para dictarlo.
- Domicilio de las partes afectadas.
- Fecha y firma de las partes.

Se harán llegar copias del compromiso arbitral a la Secretaría de la Comisión Mixta y, a efectos de constancia y publicidad, a la autoridad laboral competente.

La designación del árbitro o árbitros será libre y recaerá en expertos imparciales. Se llevará a cabo el nombramiento en igual forma que la señalada para los mediadores.

Una vez formalizado el compromiso arbitral, las partes se abstendrán de instar cualesquiera otros procedimientos sobre la cuestión o cuestiones sujetas al arbitraje.

Cuando un conflicto colectivo haya sido sometido a arbitraje, las partes se abstendrán de recurrir a huelga o cierre patronal mientras dure el procedimiento arbitral.

El procedimiento arbitral se caracterizará por los principios de contradicción e igualdad entre las partes. El árbitro o árbitros podrán pedir el auxilio de expertos, si fuera preciso.

La resolución arbitral será vinculante e inmediatamente ejecutiva y resolverá motivadamente todas y cada una de las cuestiones fijadas en el compromiso arbitral.

El árbitro o árbitros, que siempre actuarán conjuntamente, comunicarán a las partes la resolución dentro del plazo fijado en el compromiso arbitral, notificándolo igualmente a la Secretaría de la Comisión Mixta y a la autoridad laboral competente.

La resolución, si procede, será objeto de depósito, registro y publicación a idénticos efectos de los previstos en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores.

La resolución arbitral tendrá la misma eficacia de lo pactado en Convenio Colectivo.

Será de aplicación al procedimiento arbitral lo señalado en el artículo 38.3 de este acuerdo.

Artículo 39. *Corrección del absentismo.*

Las partes firmantes del presente acuerdo reconocen el grave problema que para nuestra sociedad supone el absentismo y el grave quebranto que en la economía produce cuando se superan determinados niveles; con el propósito de reducirlo, dada su negativa incidencia en la productividad, se acuerda que:

1. En la primera baja por incapacidad temporal del año, la empresa complementará hasta el 100 por 100 de la retribución sujeta a cotización y desde el primer día.

2. A partir de esta segunda baja y consecutivas, la empresa no abonará cantidad alguna en los tres primeros días aun con justificante médico. A partir del cuarto día y siguientes la empresa complementará hasta el 100 por 100.

De este acuerdo se exceptúan las bajas que lleven hospitalización o las producidas por accidente de trabajo y maternidad y las que excedan de veintidós días ininterrumpidos.

Artículo 40. *Cláusula de no adhesión a niveles inferiores de negociación sobre temas pactados en este Convenio.*

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo nacional han agotado en el contexto de éste su capacidad de negociación en el tra-

tamiento de las distintas materias que han sido objeto del mismo, por lo que se comprometen expresamente a no promover niveles inferiores de negociación, estatutarios o extraestatutarios, que pudieran suponer revisiones de lo pactado.

Artículo 41. *Paz social.*

Durante la vigencia del Convenio, la representación social se compromete expresamente a mantener la paz social en el más amplio sentido del concepto y siempre referido al compromiso a no tratar de alterar lo aquí pactado.

CAPITULO VIII

Disposiciones finales

Artículo 42. *Concurrencia legislativa y derecho supletorio.*

Las normas del presente Convenio, en tanto en cuanto sean más favorables en su contenido a los trabajadores a quienes afectan, vienen a sustituir a cuantas disposiciones sean o no concurrentes a las pactadas. En todo lo no previsto en el articulado de este Convenio, se estará a lo dispuesto en la Ordenanza de Trabajo del Comercio de 24 de julio de 1971, modificada por la Orden de Trabajo de 4 de junio de 1975 («Boletín Oficial del Estado» del día 14), salvo que se sustituya por un acuerdo marco a nivel estatal, y en las demás disposiciones de carácter general que sean de aplicación.

Artículo 43.

A tenor de lo establecido en la disposición final primera del Acuerdo Nacional de Formación Continua y a la obligatoriedad que del mismo dimana, las partes se adhieren a lo estipulado en dicho Acuerdo.

Disposición derogatoria.

El presente Convenio anula totalmente al anterior publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 24 de septiembre de 1993, y cuantas resoluciones y normas aclaratorias hayan podido dictarse posteriormente para su desarrollo.

Declaración conjunta.

Ambas partes deliberadoras consideran la conveniencia de adecuar en lo posible las normas de la actual Ordenanza de Trabajo del Comercio aplicable y las normas convencionales vigentes, y estudiar la posibilidad de refundirlas en un solo cuerpo de aplicación, para cuyo fin se comenzarán reuniones conjuntas de trabajo a partir del próximo mes de noviembre de 1995, así como para comenzar la negociación del próximo Convenio, pudiendo abordar en ésta, todo el contenido del mismo.

En lo no contenido en el texto normativo del Convenio, se mantendrá la actual Ordenanza Laboral de Comercio, en tanto no se sustituya por un acuerdo marco a nivel estatal o salvo acuerdo de la próxima Comisión Negociadora.

4089

RESOLUCION de 24 de enero de 1996, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de «Vigilancia Integrada, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de «Vigilancia Integrada, Sociedad Anónima» (número de código 9008082), que fue suscrito con fecha 29 de noviembre de 1995, de una parte, por los designados por la dirección de la empresa en representación de la misma, y, de otra, por el Comité Intercentros, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, Esta Dirección General de Trabajo 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, 24 de enero de 1996.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

IV CONVENIO COLECTIVO DE «VIGILANCIA INTEGRADA, SOCIEDAD ANONIMA»

CAPITULO I

Ambito

Artículo 1. *Ambito de aplicación.*

El presente Convenio Colectivo establece las bases para las relaciones entre la empresa «Vigilancia Integrada, Sociedad Anónima», y sus trabajadores.

Artículo 2. *Ambito territorial.*

Las normas de este Convenio Colectivo de empresa serán de aplicación en todo el territorio nacional.

Artículo 3. *Ambito temporal.*

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día 1 de enero de 1996, sea cual fuere la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», y mantendrá su vigor hasta el 31 de diciembre de 1996, quedando prorrogado íntegramente el presente Convenio hasta su sustitución por otro de su mismo ámbito y eficacia.

Artículo 4. *Denuncia.*

La denuncia del presente Convenio Colectivo se entenderá automática al momento de su vencimiento; en este caso, el 31 de diciembre de 1996. No obstante, la Comisión Negociadora se constituirá en la primera semana del mes de noviembre de 1996.

Artículo 5. *Ambito personal.*

Se regirán por el presente Convenio Colectivo la totalidad de los trabajadores que prestan sus servicios en la empresa «Vigilancia Integrada, Sociedad Anónima».

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

Artículo 6. *Unidad de Convenio.*

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo constituyen un todo orgánico e indivisible.

Artículo 7. *Compensación, absorción y garantía «ad personam».*

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

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

Artículo 8. *Comisión Paritaria.*

Se constituye una Comisión, cuyas funciones serán las siguientes:

a) Interpretación de la totalidad de los artículos de este Convenio Colectivo.

b) Conciliación preceptiva en conflictos colectivos que supongan la interpretación de las normas del presente Convenio Colectivo:

1. En estos casos se planteará por escrito la cuestión objeto de litigio ante la Comisión Paritaria, siete días antes de la planificación de la reunión para su inclusión en el orden del día. Dicho orden del día se enviará a las partes tres días antes de la celebración de la reunión, que deberá celebrarse obligatoriamente dentro de los quince días siguientes a la recepción del escrito.

En el supuesto de no existir acuerdo entre las partes, determinará la autoridad laboral competente.

2. Cualquiera de las partes de la Comisión Paritaria podrá convocar dichas reuniones. La parte convocante estará obligada a comunicar a todos los componentes, por carta certificada con acuse de recibo, en los plazos descritos en el apartado anterior. La convocatoria contendrá lo siguiente: Orden del día, lugar, hora y fecha de la reunión.

3. La Comisión estará formada por cinco miembros de la parte empresarial y por cinco miembros de la parte social.

4. Cada representación entre empresa y trabajadores tomará su decisión por mayoría simple de votos. Las decisiones adoptadas por la Comisión Paritaria tendrán siempre carácter vinculante.

5. Para que las reuniones sean válidas tendrán que asistir a las mismas, como mínimo, tres miembros por cada parte.

6. Siempre que se reúnan los miembros de la Comisión Paritaria, los gastos correrán a cargo de la empresa, quedando liberada la parte social por el tiempo que dure la negociación.

c) Seguimiento de la aplicación de lo pactado.

d) Composición de la Comisión Paritaria:

Por parte de la empresa:

Don José Luis Novales Cadierno, don Miguel Angel de Blas Salas, don Juan Miguel Pérez Pérez, don José Manuel del Pino Orozco y don Francisco Taberner Benages.

Por la parte social:

Don José Velasco Rodríguez (UGT), don Rafael López Gallardo (UGT), don Jesús del Campo Betrán (UGT), don Francisco Santos Rey (UGT) y don Enrique López Sánchez (SIPVS).

CAPITULO II

Principios generales

Artículo 9. *Principios generales.*

La organización práctica del trabajo, con sujeción a este Convenio Colectivo y a la legislación vigente, es facultad de la dirección de la empresa.

Sin merma de la autoridad que corresponde a la dirección, los trabajadores, por medio de sus representantes legales, tendrán las funciones que les otorga el presente Convenio Colectivo, el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones vigentes.

Artículo 10. *Normas.*

La organización del trabajo estará sujeta a la legislación laboral vigente y del Ministerio de Justicia e Interior y comprende entre otras las siguientes normas:

a) La adjudicación a cada productor por parte de la empresa del número de elementos y de la tarea necesaria correspondiente al rendimiento mínimo exigible, según se establece en el cómputo mensual de jornada de trabajo estipulado en el artículo 29 del presente Convenio Colectivo.

b) La fijación de las normas de trabajo que garanticen la óptima realización y la seguridad de los servicios propios de la actividad. La empresa estará obligada a entregar al personal operativo incluido en los cuadros de categoría de este Convenio Colectivo, cuando haya de prestar servicios en cualquier centro contratado por la misma, una «orden de servicio» por escrito y en los servicios inferiores a quince días, verbal, en la que deberá detallarse el contenido de las prestaciones del trabajador, así como todas las posibles incidencias que puedan acaecer y que sean de posible previsión mientras el trabajador preste su servicio.

Se establecerá un cuadro de premios y sanciones adecuado al cumplimiento o incumplimiento de dichas normas.

c) El personal deberá prestar la debida atención, prudencia, pulcritud, vigilancia en ropas, enseres, útiles, armas, vehículos y demás elementos que componen el equipo personal, así como las demás instalaciones y bienes análogos de la empresa y sus clientes.

d) La movilidad y redistribución del personal de la empresa típicas de la actividad mediante el establecimiento de los cambios de trabajo, desplazamientos y traslados que exijan las necesidades de la organización de la producción, de acuerdo con las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo.

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

f) El mantenimiento de las normas de organización de trabajo, tanto a nivel individual, incluso en los casos de disconformidad del trabajador, expresada a través de sus representantes legales, se mantendrán tales normas en tanto no exista resolución del conflicto por parte de la autoridad laboral competente.

A nivel de conflicto colectivo, el mantenimiento de la norma o normas que lo motivan quedara en suspenso hasta que se dicte la resolución por parte de la autoridad competente, sin perjuicio de la conciliación preceptiva prevista en el artículo 8, párrafo b), de este IV Convenio Colectivo, excepto en los casos de urgencia o imperiosa necesidad que pongan en peligro la continuidad de la prestación de los servicios.

CAPITULO III

Prestación del trabajo

Artículo 11. *Prestación del trabajo.*

Las partes firmantes de este Convenio Colectivo se comprometen a 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 planes de formación, cursos profesionales, de perfeccionamiento y adiestramiento.

Para llevar a efecto tales compromisos, 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:

- Elevación cultural del trabajador y su promoción social.
- Elevación del nivel físico del trabajador.
- Corrección de 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.
- El ascenso, dentro de línea directa de promoción profesional.
- Perfeccionamiento profesional.

Antes de su implantación, se requerirá informe preceptivo de la representación legal de los trabajadores.

De haber subvenciones públicas, se informará a los representantes de los trabajadores de su gestión y empleo con una periodicidad de tres meses, (trimestral).

Si se realizan dichos cursos fuera del horario de la jornada laboral, se abonarán dichas horas como si de horas extraordinarias se tratase (horas utilizadas en los cursos de formación).

Artículo 12. *Confidencialidad.*

El carácter confidencial de la prestación del servicio hace especialmente exigible que los trabajadores sujetos a este Convenio mantengan con especial rigor los secretos relativos a la explotación y negocio de la empresa, todo ello de acuerdo a lo establecido en la legislación vigente.

Artículo 13. *Subrogación de servicios.*

Las partes suscriben el artículo 14 del Convenio Nacional para Empresas de Seguridad.

CAPITULO IV

Categorías

Artículo 14. *Clasificación del personal.*

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 en la legislación vigente.

Será personal contratado para obra o servicio determinado aquél cuya misión consista en atender la realización de una obra o servicio determinado dentro de la actividad normal de la empresa.

Este tipo de contrato quedará resuelto por las siguientes causas:

Quando se finalice la obra o servicio.

Quando el cliente resuelva el contrato de arrendamiento de servicios, cualquiera que sea la causa, sin perjuicio de la figura de subrogación establecida en el artículo anterior, en el caso de que exista otra empresa de seguridad adjudicataria.

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

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

Será personal eventual aquel que ha sido contratado por la empresa con ocasión de prestar servicios para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aún tratándose de la actividad normal de la empresa, tales como servicios de vigilancia o conducción extraordinaria, o lo realizado para ferias, concursos, exposiciones, siempre que la duración máxima de estos contratos no sea superior a seis meses en un plazo de doce meses.

Será personal interino aquel que se contrate para sustituir a otro de la empresa con derecho a reserva del puesto de trabajo, durante su ausencia por incapacidad laboral transitoria, vacaciones, supuestos de excedencia especial del artículo 37 de este Convenio Colectivo, cumplimiento de sanciones, etc.

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

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

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.

Artículo 15. *Clasificación según la función.*

Son meramente enumerativas, no limitativas y no suponen la obligación de tener provistas todas las plazas y categorías enumeradas si las necesidades y el volumen de la empresa no lo requieren. En este aspecto, será informada la representación de los trabajadores.

No son, asimismo, exhaustivos los distintos cometidos asignados a cada categoría o especialidad, pues todo trabajador incluido en el ámbito funcional de este Convenio Colectivo 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 Colectivo, 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 e inferior.

Artículo 16. *Clasificación general.*

El personal de «Vigilancia Integrada, Sociedad Anónima», se clasificará, por razón de sus funciones, en los grupos que a continuación se indican:

- I. Personal directivo.
- II. Personal administrativo.
- III. Personal mandos intermedios.
- IV. Personal operativo.
- V. Personal de Seguridad Mecánico-Eléctrico.
- VI. Personal de Oficios Varios.

I. Personal directivo

- a) Director general.
- b) Director comercial.
- c) Director administrativo.
- d) Director técnico.
- e) Director de Personal.
- f) Subdirector.
- g) Jefe de Personal.
- h) Jefe de Seguridad.
- i) Titulado de grado superior y Titulado de grado medio.
- j) Delegado provincial-Gerente.

II. Personal administrativo

- A) Administrativos:
 - a) Jefe de Departamento.
 - b) Jefe de primera.
 - c) Jefe de segunda.
 - d) Oficial de primera.
 - e) Oficial de segunda.
 - f) Auxiliar.
 - g) Vendedor.
 - h) Telefonista.
 - i) Aspirante.
- B) Técnicos y Especialistas de Oficina:
 - a) Analista.
 - b) Programador de Ordenadores.
 - c) Operador de Ordenadores.
 - d) Delineante Proyectista.
 - e) Delineante.

III. Personal de mandos intermedios

- a) Jefe de Vigilancia.
- b) Inspector.
- c) Jefe de Servicios.
- d) Encargado general.

IV. Personal operativo

- a) Vigilante Jurado.
- b) Vigilante de Seguridad.
- c) Escolta.
- d) Guarda de Seguridad.
- e) Conductor.
- f) Operador de Central Receptora de Alarmas.

V. Personal de seguridad mecánico-electrónica

- a) Encargado.
- b) Ayudante Encargado.
- c) Revisor Sistemas.
- d) Oficial de primera Mecánico-Electrónico.
- e) Oficial de segunda Mecánico-Electrónico.
- f) Oficial de tercera Mecánico-Electrónico.
- g) Especialista primera.
- h) Especialista segunda.

VI. Personal de Oficios Varios

- a) Encargado.
- b) Oficial de primera.
- c) Oficial de segunda.
- d) Ayudante.
- e) Ordenanza.
- f) Almacenero.
- g) Limpiador/a.

Artículo 17. Funciones.

Personal directivo, titulado y técnico:

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

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

c) Director administrativo: Es quien con título académico 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 experiencia 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 más amplio sentido.

f) Subdirector: Es quien con título adecuado o amplia preparación teórico-práctica asume la subdirección y responsabilidad de las funciones relacionadas con la gestión comercial, administrativa, financiera, vigilancia, recursos humanos o técnica de cualquier especialidad.

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

h) 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.

i) Titulados de grado superior y Titulados de grado medio: Titulados son aquellos que aplican sus títulos de grado superior (Licenciatura y Doctorado) o de grado medio (Perito, Graduado Social) y los conocimientos a ellos debidos al proceso técnico de la empresa.

j) 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.

Personal administrativo:

A) Administrativos:

a) Jefe de Departamento: Es la persona que asume la responsabilidad de un Departamento dentro de la organización, encargándose de su estructuración y asumiendo la responsabilidad de su gestión, dependiendo de él los Jefes de las unidades administrativas que integren el Departamento.

b) 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 el segundo, estando ambos bajo el control e instrucción de la Dirección Comercial de la empresa.

c) 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.

d) 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.

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

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.

g) Vendedor: Es el empleado afecto al Departamento Comercial de la empresa y a su único servicio, que realiza las funciones de prospección de 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 de los mismos una vez contratados.

h) Telefonista: Es el empleado que tiene como misión estar al servicio y cuidado de una centralita telefónica.

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 de Ordenador: Le corresponde estudiar los programas complejos definidos por los análisis, confeccionando organigramas detallados de tratamiento.

Redactar programas de ensayo, poner a punto los programas y completar los expedientes técnicos de los mismos. Documentar el manual de consola.

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

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

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

Personal de mandos intermedios:

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

b) Inspector: Es aquel empleado que tiene por misión verificar y comprobar el exacto cumplimiento de las funciones y obligaciones atribuidas a Vigilantes, Conductores y demás empleados, dando cuenta inmediata de cuantas incidencias observen en la prestación de los servicios, tomando las medidas de urgencia que estime oportunas en los casos de alteración de orden público, de tráfico o accidentes, encargándose de mantener la disciplina y pulcritud entre sus empleados. Podrá ser de vigilancia, de tráfico, de servicios, etc., según corresponda.

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

d) Encargado general: Es el empleado que procedente o no del grupo operativo, y por sus condiciones humanas, públicas y profesionales, con plena responsabilidad y a las inmediatas órdenes de sus superiores de una forma más práctica que teórica, cuida y es responsable del orden, disciplina, vigilancia, distribución, asignación del trabajo y ejerce las funciones específicas que le son delegadas, con control general de todos los Inspectores o Supervisores sobre el comportamiento de sus empleados para su gratificación, promoción o sanción, en el ámbito laboral. Podrá ser encargado de vigilancia, de tráfico, de servicios, etc.

Personal operativo:

Vigilante Jurado: Es aquel trabajador mayor de edad, de nacionalidad española, con el servicio militar cumplido, o exento del mismo, con aptitudes físicas e instrucciones suficientes, sin antecedentes penales y con buena conducta, que desempeña, uniformado y armado, las tareas de vigilancia y protección de locales, bienes o personas.

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

1. Una vez tomado el servicio, su misión será la de controlar la entrada y salida de todo el personal y demás dependencias del interior.
2. Proteger en todo momento a las personas que se encuentran en el interior del recinto o áreas sometidas a protección y vigilancia.

3. Prestar la máxima atención a la entrada o salida de dinero en metálico, así como valores de las cajas fuertes, siempre que dicha labor sea realizada por personal autorizado al efecto.

4. Interesarse en que los dispositivos de seguridad estén en perfecto estado de funcionamiento.

5. Los Vigilantes Jurados no intervendrán en problemas de tipo laboral o político de las entidades en que presten sus servicios, siempre que la alteración no vaya en deterioro de la integridad de los bienes y de las personas de la entidad.

6. Informar, por escrito, de las anomalías que tengan lugar en los sistemas de seguridad de todo tipo a la empresa de seguridad a la que pertenece. Dicho escrito se formulará por triplicado y firmado, quedándose el interesado con copia del mismo.

7. De conformidad con lo establecido en la legislación vigente, los Vigilantes Jurados, en el ejercicio de su cargo, tendrán las siguientes funciones: Ejercer vigilancia de carácter general sobre bienes y locales de la empresa; proteger a las personas y a la propiedad; evitar la comisión de hechos delictivos o infracciones, obrando, en consecuencia, de acuerdo con las disposiciones legales; identificar, perseguir y aprehender a los delincuentes, colaborando a tal efecto con las Fuerzas de Seguridad del Estado; escoltar el transporte de fondos, cuando se le encomiende esta misión; cualquier otra actividad que les corresponda.

8. El Vigilante Jurado que antes de la entrada en vigor de las disposiciones reglamentarias que complementan a la Ley 23/1992, de 30 de julio, dispusiera del título-nombramiento de Vigilante Jurado de Seguridad, en activo en esta empresa, o que fuese subrogado con la misma categoría, conservará todos los derechos inherentes a la misma, tanto económicos como laborales.

9. En paralelismo con el Convenio estatal del sector de seguridad adaptamos la disposición transitoria en su punto 2: «Una vez entre en vigor el Reglamento de Seguridad Privada y sus normas de desarrollo, los trabajadores de nueva contratación, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 23/1992, de 30 de julio, o que hayan obtenido la habilitación en base a la citada Ley, llamados Vigilantes de Seguridad, siempre que presten sus servicios en clientes cuyos contratos de arrendamiento sean de Guardas de Seguridad o correspondan a la ampliación de éstos, o a servicios nuevos sin arma, percibirán la retribución establecida a la categoría del Guarda de Seguridad». Todo ello durante la vigencia del presente Convenio.

Los trabajadores que sean habilitados como Vigilantes de Seguridad, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 23/1992, que fuesen de nueva contratación o que fuesen Guardas de Seguridad, Controladores, o análogos de la plantilla, cuando presten sus servicios cubriendo puestos de trabajo que ya estuvieran contratados por la empresa con Vigilantes Jurados de Seguridad, percibirán las retribuciones correspondientes a Vigilante Jurado de Seguridad. Estos trabajadores percibirán el plus de peligrosidad cuando realicen el servicio con arma.

Los trabajadores que a la fecha de 1 de enero de 1994 tuviesen reconocida la categoría profesional de Vigilante Jurado de Seguridad, mantendrán tal categoría aunque por necesidades del servicio fuesen asignados a puestos de trabajo donde realizasen sus funciones sin portar el arma.

Estos trabajadores tendrán preferencia en la empresa para ocupar los puestos de trabajo que se realicen con arma, debiendo la empresa ocupar dichos puestos de trabajo con el personal citado, mientras existiese alguno de tales Vigilantes Jurados de Seguridad mencionados en el párrafo anterior prestando servicio sin arma.

En el supuesto de que la empresa asignase a un puesto de trabajo con arma a un trabajador, fuese de la plantilla o de nueva contratación, que no tuviese reconocido, al 1 de enero de 1994, la categoría profesional de Vigilante Jurado de Seguridad, y existiese algún trabajador que sí la tuviese reconocida en dicha fecha, prestando servicio sin arma, la empresa vendrá expresamente obligada a abonar a este trabajador las retribuciones íntegras que componen la categoría de Vigilante Jurado de Seguridad, que figuran en la tabla de retribuciones anexa.

Ambas partes acuerdan dejar expresamente pactado para el Convenio Colectivo que se firme en 1997 que, dado que para dicho año todos los trabajadores que viniesen desempeñando funciones de Guarda de Seguridad, Controladores o análogas, deberán estar habilitados como Vigilantes de Seguridad, única figura legal existente para dicho año, tales trabajadores percibirán las retribuciones que, para dicho año 1997 se pacten para los Vigilantes de Seguridad, percibiendo el denominado plus de peligrosidad cuando realicen sus funciones con el arma reglamentaria.

Vigilante de Seguridad:

A) Los Vigilantes de Seguridad sólo podrán desempeñar 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.

B) Tales funciones únicamente podrán ser desarrolladas por los Vigilantes integrados en empresas de seguridad, vistiendo el uniforme y ostentando el distintivo del cargo que sean preceptivos, que serán aprobados por el Ministerio de Justicia e Interior y que no podrán confundirse con los de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado.

Los Vigilantes, dentro de la entidad o empresa donde presten sus servicios, se dedicarán exclusivamente a la función de seguridad propia de su cargo, no pudiendo simultanear la misma con otras misiones.

C) Salvo la función de protección del transporte de dinero, valores, bienes u objetos, 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. No obstante, cuando se trate de polígonos industriales o urbanizaciones aisladas, podrán implantarse servicios de vigilancia y protección en la forma que expresamente se autorice.

D) Los Vigilantes de Seguridad, previo el otorgamiento de las correspondientes licencias, sólo desarrollarán con armas de fuego las funciones indicadas en los supuestos que reglamentariamente se determinen, entre los que se comprenderán, además del de protección de almacenamiento, recuento, clasificación y transporte de dinero, valores y objetos valiosos, los de vigilancia y protección de fábricas y depósitos o transporte de armas y explosivos, de industrias o establecimientos peligrosos que se encuentren en despoblado y aquellos otros de análoga significación.

Las armas adecuadas para realizar los servicios de seguridad, cuya categoría se determinará reglamentariamente, sólo se podrán portar estando de servicio.

Escortas privados: Son funciones de los Escortas privados, con carácter exclusivo y excluyente, el acompañamiento, defensa y protección de personas determinadas, que no tengan la condición de autoridades públicas, impidiendo que sean objeto de agresiones o actos delictivos.

Para el cumplimiento de las indicadas funciones serán aplicables a los Escortas privados los preceptos del capítulo III, sección 4.ª, artículo 17, de la Ley 23/1992, de 30 de julio, de Seguridad Privada, relativos a Vigilantes de Seguridad, salvo la referente a la uniformidad.

Asimismo, les será de aplicación para el ejercicio de sus funciones lo dispuesto sobre tenencia de armas en el artículo 14 de la citada Ley.

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

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

Operador de Central Receptora de Alarmas: Es el trabajador que maneja los equipos electrónicos para el tratamiento de la información e interpretará y desarrollará las instrucciones y órdenes para su explotación.

Personal de seguridad mecánico-electrónica:

Encargado: Es el trabajador que, dependiendo 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.

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

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 sobre dichos sistemas y mecanismos.

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, o en localizaciones y localidades varias, conllevando dicho trabajo la necesidad de desplazamientos y pernoctas.

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

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

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 de centro determinado de trabajo.

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 inherentes a su nivel, con o sin especificación del centro de trabajo.

Personal de Oficios Varios:

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.

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.

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 éste bajo su responsabilidad.

Ordenanza: Trabajador/a mayor de veinte años que con elementales conocimientos y responsabilidad se le encomiendan recados, cobros, pagos, recepción y entrega de la correspondencia y documentos.

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

Limpiador/a: Es el trabajador/a mayor de edad que se ocupa de la limpieza y mantenimiento de las instalaciones del centro y dependencias.

CAPITULO V

Normas

Artículo 18. Normas generales.

Para el ingreso del personal comprendido en el presente Convenio Colectivo se observarán las normas legales vigentes en materia de contratación y generales de colocación.

Los contratos que celebra la empresa para la contratación del personal por las modalidades de obra o servicio determinado, eventual, interino y temporal deberán formalizarse 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 el que se contrate, la causa de la eventualidad en los contratos eventuales, incluyendo la condición determinante de la resolución del contrato de trabajo, el motivo de la interinidad y el nombre del sustituido y, finalmente, la duración del contrato, en los supuestos que corresponda.

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. En todo este proceso deberá intervenir la representación de los trabajadores, de acuerdo con la normativa vigente.

Artículo 19. *Período de prueba.*

Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

La notificación de que no se ha superado el período de prueba por el trabajador habrá de comunicarse obligatoriamente por escrito a la representación de los trabajadores.

El período de prueba no podrá exceder del siguiente tiempo:

- Personal directivo, titulado y técnico: Seis meses.
- Personal de seguridad mecánico-electrónica: Un mes.
- Personal cualificado: Un mes.
- Personal operativo: Cincuenta días.
- Personal no cualificado: Quince días.

Artículo 20. *Reconocimiento médico y seguridad y salud laboral en el trabajo.*

En cuantas materias afecten a la salud laboral en el trabajo se estará sujeto a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás legislación vigente.

El personal de «Vigilancia Integrada, Sociedad Anónima», vendrá obligado a someterse, a la iniciación de la prestación, a examen médico, así como cuantas veces «Vigilancia Integrada, Sociedad Anónima», el Comité de Seguridad e Higiene o en su defecto los representantes de los trabajadores estimen oportuno, cuando circunstancias especiales y/o específicas así lo aconsejen.

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 a 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 el trabajador a colaborar con el equipo médico facultativo para cuantos reconocimientos, análisis y tratamientos sean necesarios.

El servicio médico facilitará a cada trabajador los resultados de dichos reconocimientos. Durante el tiempo que duren los mismos, la empresa se obliga a abonar al trabajador el 100 por 100 de la tabla de retribuciones, siempre que medie situación de incapacidad laboral transitoria, sin merma alguna en las retribuciones correspondientes a las pagas extraordinarias.

CAPÍTULO VI

Ascensos

Artículo 21. *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 normas siguientes:

a) Libre designación: Serán de libre designación de la empresa las personas que deban ocupar vacantes entre el personal directivo, titulado y técnico; jefes, incluidos el de vigilancia y el encargado general, e inspectores; se intentará que la última categoría citada sea ocupada por personal de la propia plantilla.

b) En las restantes categorías, las vacantes se cubrirán por concurso-oposición de méritos de acuerdo con las siguientes bases: Los aspirantes de personal no operativo deberán tener una antigüedad mínima de un año y pertenecer al centro de trabajo donde exista la vacante.

Para acceder al cambio de categoría del grupo IV (Personal Operativo), la antigüedad mínima será de dos años, además de reunir los requisitos del apartado b) anterior.

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

CAPÍTULO VII

Lugar de trabajo y asignación

Artículo 22. *Lugar de trabajo.*

Dadas las especiales circunstancias en que se realiza la prestación de los servicios de seguridad y vigilancia, la movilidad del personal vendrá determinada por las facultades de organización de la empresa, que procederá a la distribución de su personal entre sus diversos lugares de trabajo de la manera más racional y adecuada a los fines productivos dentro de una misma localidad. A estos efectos, se entenderá por localidad tanto el municipio de que se trate, como a las concentraciones urbanas o industriales que se agrupen alrededor del mismo y que formen con aquél una macroconcentración urbana o industrial, aunque administrativamente sean municipios distintos, siempre que estén comunicados por medios de transporte público a intervalos no superiores a media hora, a la entrada y salida de los trabajadores. El personal de «Vigilancia Integrada, Sociedad Anónima», 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 «Vigilancia Integrada, Sociedad Anónima», siempre que existan vacantes en la categoría correspondiente del servicio de seguridad y vigilancia, deberá asignarlas a aquellos trabajadores que residan más cerca del lugar de servicio.

Los trabajos realizados dentro de la zona definida como localidad no darán lugar a dietas para ninguno de los productores de la empresa, y sí a los correspondientes pluses de distancia y transporte pactados.

Será misión de la Comisión Paritaria determinar los límites de cada una de las macroconcentraciones urbanas o industriales a que se refiere este artículo.

Artículo 23. *Asignación de categoría a los puestos de trabajo.*

En el plazo de dos meses, a contar desde la publicación del presente Convenio Colectivo, «Vigilancia Integrada, Sociedad Anónima», deberá establecer un cuadro de categorías profesionales, si no tuvieren, de acuerdo con las normas establecidas en el capítulo IV de este Convenio.

A las trabajadoras del personal de «Vigilancia Integrada, Sociedad Anónima», se les facilitará, a partir del sexto mes de embarazo, el puesto de trabajo más adecuado a su estado, sea o no de su categoría, manteniéndole su categoría profesional y sueldo. En el supuesto en que a partir de este momento medie situación de incapacidad laboral transitoria, por la imposibilidad de la empresa de efectuar dicho cambio, ésta abonará a la trabajadora el 100 por 100 de la totalidad de conceptos de la tabla de retribuciones, sin merma alguna en la retribución de las pagas extraordinarias, si la prescripción del especialista que atiende su embarazo así lo aconsejara. En caso de tener que realizar su trabajo uniformada, en el supuesto excepcional del personal operativo, se le facilitará un uniforme adecuado a su estado, siempre y cuando el Ministerio de Justicia e Interior lo autorice. Asimismo, se les aplicará la legislación vigente en lo referente a horarios, condiciones de trabajo y período de lactancia.

El trabajador/a que, por causa de incapacidad laboral transitoria, sea sustituido por otro, se le respetará su puesto de trabajo y condiciones, una vez cogida el alta de la misma.

«Vigilancia Integrada, Sociedad Anónima», facilitará al trabajador que por enfermedad o accidente cause baja, para el ejercicio de su categoría profesional, un puesto de trabajo de otra categoría acorde con sus nuevas circunstancias.

Artículo 24. *Escalafones.*

«Vigilancia Integrada, Sociedad Anónima», deberá confeccionar y mantener el escalafón de su personal y como mínimo deberán figurar en el

mismo los datos correspondientes a todos y cada uno de sus trabajadores, con el detalle siguiente:

1. Nombre y apellidos.
2. Fecha de nacimiento.
3. Fecha de ingreso en la empresa.
4. Categoría profesional.
5. Fecha del próximo vencimiento del período de complemento de antigüedad.
6. Número de orden.

Dentro del primer trimestre natural de cada año, la empresa publicará en el tablón de anuncios el escalafón, con los datos anteriormente señalados, para conocimiento de todo el personal de la empresa.

El personal de «Vigilancia Integrada, Sociedad Anónima», podrá formular reclamación contra los datos del escalafón mediante escrito dirigido a la empresa, dentro de los quince días siguientes al recibo del mismo, debiendo la empresa resolver la reclamación en el plazo de quince días. Contra el acuerdo desestimatorio expreso o tácito que se presumirá cuando la empresa no resuelva en el plazo mencionado, los interesados podrán formular reclamación que proceda ante la autoridad competente.

Con el fin de avanzar en el camino hacia la plena integración de la mujer trabajadora, en el seno de la empresa, se acuerda la creación de una Comisión específica de carácter mixto, para que lleve a cabo el estudio, análisis y adecuación especializada, en su caso, de los siguientes aspectos:

- Formación profesional específicamente integrada.
- Adecuación de la nomenclatura de categorías profesionales.
- Uniformidad específica.
- Salud laboral.

El funcionamiento de dicha Comisión no generará incremento de los derechos sindicales de aplicación en la empresa.

Artículo 25. *Destacamentos.*

Se entenderá por destacamento el cambio temporal de residencia de un trabajador a una población situada fuera de la localidad, para atender los trabajos encomendados por la empresa, prefiriéndose para estos servicios a personal voluntario.

El personal destacado tendrá derecho al percibo de salarios, dietas y gastos de viaje que por su categoría le correspondan hasta la finalización.

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

El tiempo máximo de duración será de tres meses.

Se mantendrá un orden de prioridad para estos servicios:

- 1.º Personal voluntario.
- 2.º Personal sin cargas familiares.
- 3.º Personal con cargas familiares.

Si por destacamento uno de los cónyuges cambia de residencia, el otro, si fuera trabajador de «Vigilancia Integrada, Sociedad Anónima», tendrá preferencia al destacamento a la misma localidad.

Los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en los puestos de trabajo a que se refiere este artículo.

Asimismo, la compensación a que se refiere el segundo párrafo comprenderá tanto los gastos propios como los de los familiares a su cargo.

Artículo 26. *Desplazamientos.*

Cuando un trabajador tenga que desplazarse por necesidad del servicio fuera de la localidad, entendida en los términos del artículo 22, donde habitualmente presta sus servicios, o cuando salga de la localidad para la que ha sido contratado, tendrá derecho al percibo de dietas. En el caso de que no se desplace en vehículo de la empresa, tendrá derecho a que se le abone, además, el importe del billete en el medio de transporte idóneo.

Si el desplazamiento se realizase en un vehículo particular del trabajador se abonarán 29 pesetas por kilómetro.

Artículo 27. *Dietas.*

A partir de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, todo el personal afectado por el mismo que por necesidades del servicio haya de estar o permanecer fuera de su localidad, tendrá derecho a percibir una dieta, cuya cuantía y desglose es el siguiente:

El importe de las dietas acordadas en este Convenio será de 1.225 pesetas cuando que tenga que realizar una comida fuera de su localidad.

De 2.260 pesetas cuando el trabajador tenga que hacer dos comidas fuera de su localidad.

De 2.072 pesetas cuando el trabajador tenga que pernoctar y desayunar fuera de su localidad.

De 4.143 pesetas cuando el trabajador tenga que pernoctar fuera de su localidad y realizar dos comidas. Si el desplazamiento fuera superior a diez días el importe de la dieta completa será de 3.293 pesetas a partir del undécimo día.

Cuando el trabajador, por necesidades del servicio, se encuentre fuera de su localidad, entendida en los términos del artículo 22 del presente Convenio Colectivo, entre las trece y las dieciséis horas o entre las veintiuna y las veinticuatro horas, tendrá derecho a percibir la cantidad señalada por realizar una comida fuera de la localidad.

CAPITULO VIII

Jornada, horas y vacaciones

Artículo 28. *Trabajos de superior e inferior categoría.*

El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que correspondan a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un período superior a seis meses durante un año u ocho meses durante dos, consolidará el salario de dicha categoría a partir de ese momento sin que eso suponga necesariamente la creación de un puesto de trabajo de esa categoría.

Cuando se desempeñen funciones de categoría superior, pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva el empresario precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, solo podrá hacerlo por un tiempo máximo de tres meses.

Artículo 29. *Jornada de trabajo y descanso.*

La jornada de trabajo para 1995 será de mil ochocientos nueve horas anuales de trabajo efectivo, en cómputo mensual, a razón de ciento sesenta y cuatro horas y veintisiete minutos por mes. No obstante, en ambos casos, la empresa, de acuerdo con la representación de los trabajadores, podrá establecer formas alternativas para el cálculo de la jornada mensual a realizar.

En los casos excepcionales en que un trabajador no pudiese realizar su jornada mensual por causas ajenas a su voluntad, permanece la obligatoriedad de recuperar dicha jornada dentro de los dos meses siguientes.

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 deberá mediar un mínimo de trece horas, salvo en el caso de especial urgencia o perentoria necesidad.

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 una hora entre jornada y jornada.

«Vigilancia Integrada, Sociedad Anónima», someterá al Comité Intercentros el correspondiente horario de trabajo de su personal y lo coordinarán en los distintos servicios para el más eficaz rendimiento; asimismo, el Comité Intercentros será informado 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 «Vigilancia Integrada, Sociedad Anónima», respetándose siempre la jornada máxima del trabajador.

Artículo 30. *Horas extraordinarias.*

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada ordinaria establecida en el artículo 29 de este Convenio Colectivo.

Tabla de valores de horas extraordinarias del 1 de enero al 31 de diciembre de 1996:

A los efectos de lo dispuesto en el Real Decreto 92/1983, de 19 de enero, y a 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:

- a) Las originadas por ausencias imprevistas.
- b) Las que sean consecuencia de trabajos de mantenimiento.

La empresa entregará mensualmente a la representación legal de los trabajadores certificado de las horas extraordinarias y estructurales de toda la plantilla de «Vigilancia Integrada, Sociedad Anónima».

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

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

2.ª Aquellas que se realicen en tareas administrativas y/o comerciales con posterioridad al cierre mensual de libros, con el objeto de obtener el Balance mensual y el estado de cuentas de los clientes, a efectos de permitir el cobro de los importes de los servicios.

Artículo 31. *Modificación de las condiciones de trabajo.*

La dirección de la empresa, cuando existan probadas razones técnicas, organizativas o productivas podrá acordar modificaciones técnicas sustanciales de las condiciones de trabajo que, de no ser aceptadas por los representantes de los trabajadores, habrán de ser aprobadas por la jurisdicción social y que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.

En los tres primeros supuestos del apartado anterior, estarán sujetos a la legislación vigente.

Artículo 32. *Navidad y fin de año.*

Los trabajadores que realicen su jornada laboral en la noche del 24 al 25 de diciembre, así como en la noche del 31 de diciembre al 1 de enero, percibirán una compensación económica de 7.295 pesetas.

Los trabajadores que presten servicio en una de esas noches no tienen obligación de realizar la otra.

Artículo 33. *Vacaciones.*

Todos los trabajadores de «Vigilancia Integrada, Sociedad Anónima», 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 que lleve un año en la empresa.
2. Se abonará por el total de la tabla, y por los conceptos comprendidos en ella.
3. Se establece un período vacacional que comprenderá los doce meses del año.
4. A tal fin, se establece que el trabajador deberá solicitar a la empresa el período de disfrute vacacional por escrito duplicado, quedándose éste con una copia del mismo.
5. En los casos en que un trabajador se encuentre en situación de incapacidad laboral transitoria iniciada con anterioridad al momento en que tuviera previsto comenzar su período de vacaciones, se aplazarán éstas, pudiendo disfrutarlas hasta el primer trimestre del año siguiente.
6. Cuando el trabajador cese en el transcurso de un año, tendrá derecho a la parte proporcional de la imputación en metálico de las vacaciones, en razón al tiempo trabajado.
7. En lo no dispuesto, estará sujeto a los artículos 38 y 58.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 34. *Descanso anual compensatorio.*

Dadas las especiales características de la actividad y el cómputo de la jornada establecida en el artículo 29 del presente Convenio, los trabajadores afectados por el mismo, 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 les correspondiera trabajar por su turno y excluyendo en este cómputo el período vacacional que se fija en el artículo 33 del presente Convenio.

Cuando excepcionalmente y por necesidades del servicio no pudiera darse el descanso compensatorio, se abonará dicho día con los valores mencionados en el artículo 30.

CAPITULO IX

Licencias

Artículo 35. *Licencias.*

Los trabajadores tendrán derecho al disfrute de licencias sin pérdida de retribución en los casos y con la duración que a continuación se indican en días naturales:

- a) Matrimonio del trabajador.
- b) Nacimiento de hijo.
- c) Traslado de domicilio.
- d) Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- e) Derechos educativos generales y de la formación.
- f) Matrimonio de familiares.
- g) Bautizos.
- h) Muerte del cónyuge, ascendientes, descendientes o hermanos; de los padres, hijos o hermanos políticos e hijastros.
- i) Enfermedad grave del cónyuge, padres, hijos, nietos, hermanos o hijos políticos.

a) La licencia del trabajador por matrimonio será de dieciocho días, se solicitará por escrito, y, si se presenta con una antelación mínima de tres meses, el trabajador podrá disfrutar continuadamente la licencia por matrimonio y la vacación anual. Dentro de los diez días siguientes a su reincorporación al servicio; el trabajador deberá acreditar su matrimonio mediante certificación del Registro Civil o exhibición del Libro de Familia.

b) La licencia por nacimiento de hijo será de tres días. De surgir en el parto complicaciones, se graduará la duración como en los casos de enfermedad grave del cónyuge. Si el nacimiento se produjera accidentalmente fuera de la provincia de residencia del trabajador, esta licencia será de cuatro días, prorrogable hasta cuatro más, según los desplazamientos a realizar y demás circunstancias, de acuerdo con la empresa.

c) Durante dos días por traslado de domicilio.

d) 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.

Asimismo, el tiempo invertido en denuncias derivadas del cumplimiento del servicio se computará a efectos de retribución para el trabajador como si de permiso retribuido se tratara, entendiéndose denuncias derivadas de su actividad profesional y ante la jurisdicción civil y/o Penal.

e) Para la formación personal y profesional del trabajador, los trabajadores adscritos al IV Convenio Colectivo de «Vigilancia Integrada, Sociedad Anónima», tienen los siguientes derechos:

Permisos necesarios para concurrir a exámenes oficiales o que figuren en el «Boletín Oficial del Estado».

Preferencia para elegir turno de trabajo cuando curse estudios.
Adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional.

Concesión del permiso oportuno para la formación profesional, con reserva del puesto de trabajo.

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

g) Por bautizo o primera comunión de hijo o nieto, tendrá derecho a un día.

h) Tratándose de muerte del cónyuge, padres o hijos, la licencia será de cuatro días, y si el fallecimiento ocurriera fuera de la residencia del trabajador será de cinco días. Si se trata de defunción de abuelos, nietos, hermanos, padres políticos, hermanos políticos, hijastros e hijos políticos, la licencia será de dos días, y de tres, ampliable a cinco, si fuera preciso,

cuando la defunción ocurra fuera de la residencia del trabajador. En ambos casos, aún puede prorrogarse la licencia por dos días más atendiendo la distancia y demás circunstancias, de acuerdo con la empresa.

En los casos de muerte o entierro de cualquiera de los familiares antes citados, la empresa podrá exigir al trabajador que haya disfrutado la licencia que aporte la correspondiente partida de defunción o que exhiba el Libro de Familia en que conste.

i) Cuando el motivo de la licencia sea por enfermedad grave del cónyuge, así como de los padres, hijos, nietos, hermanos o hijos políticos, se concederán tres días, ampliables a cuatro por desplazamiento.

En las enfermedades de familiares, la empresa podrá comprobar la certeza del motivo alegado por la organización sanitaria.

Los nacimientos de hijos se acreditarán con la partida de nacimiento del hijo o el Libro de Familia, que deberá presentar el trabajador dentro de los diez días siguientes a la inscripción. De no producirse el nacimiento en condiciones de viabilidad podrá exigirse al trabajador un informe firmado por el Médico o Matrona que hubiera asistido en el parto.

Artículo 36. *Licencias de los 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 o Delegados por jornada real de trabajo durante el primer trimestre del año.

Se dará un crédito especial de horas, aparte de las propias, de diez horas mensuales, a todos los miembros del Comité Intercentros y uno de ciento sesenta y cuatro horas y veintisiete minutos para el Presidente y sesenta horas para el Secretario de dicho Comité Intercentros.

Se deberán notificar y justificar las ausencias, con una antelación mínima de veinticuatro horas. Notificada la ausencia, cumpliendo el plazo antes mencionado de veinticuatro horas, la empresa estará obligada a conceder el permiso oportuno.

Las funciones del Delegado sindical, así como su representación, serán las configuradas en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

A petición escrita de los Comités de Empresa o Delegados de personal, podrán acumularse las horas de los representantes legales de los trabajadores que así lo deseen en uno o varios de ellos, sin rebasar el tope legal.

Artículo 37. *Excedencias.*

Se estará a lo prescrito en los artículos 50 y 51 del Convenio Nacional de Empresas de Seguridad.

Artículo 38. *Permisos sin sueldo y traslado voluntario.*

Los trabajadores que lleven como mínimo un año en la empresa, podrán solicitar permiso sin sueldo, previo informe de los representantes de los trabajadores. Estos permisos no serán superiores a quince días naturales.

Cuando un/a trabajador/a solicite el traslado voluntario de una Delegación a otra de «Vigilancia Integrada, Sociedad Anónima», siempre que exista una vacante en su misma categoría, la empresa se compromete a realizar un estudio pormenorizado de la problemática de cada caso, intentando solucionarlo en un plazo mínimo.

No se podrá solicitar nuevo traslado hasta transcurridos cinco años, quedando la empresa obligada a informar a los representantes de los trabajadores sobre las resoluciones adoptadas en cada una de las solicitudes presentadas en un plazo no superior a un mes.

CAPITULO X

Faltas y sanciones

Artículo 39. *Faltas y sanciones.*

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 aquellas faltas tipificadas como muy graves, se abrirá una información escrita con la exposición de los hechos que motivan el mismo, transmitiéndose al Comité de Empresa o Delegado de Personal y al Delegado Sindical para su conocimiento.

Cuando una falta sea tipificada como muy grave necesariamente se tendrá que incoar expediente para que sea oído el trabajador, pudiendo el mismo aportar en su descargo los medios probatorios que estime pertinentes. Durante el proceso de realización del expediente, el Comité de

Empresa podrá recabar cualquier información, y aportar las pruebas que estime oportunas, antes de efectuarse la resolución definitiva.

Artículo 40. *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. Las faltas de respeto y consideración en materia leve a los subordinados, compañeros, mandos, personal público y así como la discusión con los mismos dentro de la jornada de trabajo.

La falta de aseo y limpieza personal y de los uniformes, equipos, armas, etc. de manera ocasional, así como de su mantenimiento.

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

4. No notificar con carácter previo la ausencia al trabajo y no justificar dentro de las veinticuatro horas siguientes la razón que la motivó, salvo que se pueda demostrar la imposibilidad de hacerlo.

5. La inobservancia de las órdenes de servicio, así como la desobediencia a los mandos, todo ello en materia leve.

6. Abandonar el puesto de trabajo sin causa justificada.

Artículo 41. *Faltas graves.*

1. Cometer dos faltas leves en el período de un trimestre, excepto en la puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que hubiera mediado sanción comunicada por escrito.

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

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

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

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

6. Hacer desaparecer uniformes y útiles tanto de la empresa como de clientes de la misma, así como causar accidentes por dolo, negligencia o imprudencia inexcusable.

7. Las agresiones verbales o físicas por parte de los trabajadores cualquiera que sea su puesto o cargo en la empresa, en el centro de trabajo o en el cumplimiento de un servicio, con clara intención de carácter sexual, agrediendo la dignidad e intimidad de las personas.

Artículo 42. *Faltas muy graves.*

1. La reincidencia en la comisión de falta grave en el período de seis meses, aunque sean de distinta naturaleza.

2. 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.

3. La violación del secreto de correspondencia o documentos de la empresa o de las personas de cuyos locales o instalaciones se realicen las prestaciones de los servicios.

4. El abandono del trabajo en puestos de responsabilidad, una vez tomado posesión de los mismos, y la inhibición o pasividad en la prestación de los mismos.

5. La disminución voluntaria y continuada del rendimiento, así como la imprudencia en acto de servicio.

6. Abuso de autoridad.

7. Competencia ilícita.

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

9. Acoso sexual.

10. Obstaculizar el ejercicio de las libertades públicas y los derechos sindicales reconocidos.

11. Los malos tratos de palabra u obra o enfrentamientos físicos con los compañeros de superior o inferior categoría, compañeros y público y provocar o participar frecuentemente en riñas, pendencias o altercados en los centros de trabajo.

Artículo 43. *Sanciones.*

Por falta leve: Amonestación verbal o amonestación escrita.

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.

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 establecido en la legislación vigente.

Artículo 44. *Prescripción.*

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 45. *Abuso de autoridad.*

Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito a través de la representación de los trabajadores a la Dirección, de los actos que supongan abuso de autoridad de sus jefes; siempre que se demuestre tal abuso, será considerado como falta muy grave. Recibido el escrito, la Dirección abrirá el oportuno expediente en el plazo de una semana. En caso contrario, los representantes deberán formular la oportuna denuncia ante las Delegaciones de Trabajo.

CAPITULO XI

Premios

Artículo 46. *Premios.*

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:

- a) Actos heroicos.
- b) Actos meritorios.
- c) Afán de superación profesional.
- d) Afán de formación, instrucción y superación profesional en general.

La recompensa que se establece para premiar los actos descritos podrá consistir en:

- a) De 10.000 pesetas a una mensualidad.
- b) Aumento de las vacaciones retribuidas.
- c) Apoyo en metálico para la financiación.
- d) Becas de perfeccionamiento profesional.
- e) El tirador selecto cobrará 10.000 pesetas por cada ejercicio de tiro en que obtenga tal calificación.

CAPITULO XII

Prestaciones sociales

Artículo 47. *Prestaciones sociales.*

Dentro de los tres meses siguientes a la firma del presente Convenio Colectivo de «Vigilancia Integrada, Sociedad Anónima» se creará una Comisión Mixta de Política Social (C.M.P.S.) para atender aquellos casos recogidos en algunos de los conceptos relacionados en los siguientes apartados:

- A) La póliza de responsabilidad civil será de 31.290.948 pesetas, cubriendo las veinticuatro horas de los servicios operativos.
- B) Póliza de seguro de accidentes:

Por muerte 4.947.570 pesetas.

Por incapacidad total 6.337.990 pesetas.

C) El seguro de vida: «Vigilancia Integrada, Sociedad Anónima» contratará un seguro que garantice a cada trabajador o herederos legales la percepción de un seguro por las contingencias de fallecimiento por cualquier causa o incapacidad por enfermedad común. La contratación de este seguro tendrá un coste de 3.000.000 de pesetas brutos del total

de la plantilla de VINSA que quedará definido en sus cantidades una vez obtengamos la póliza del mismo.

C) Protección por minusvalía: La empresa abonará a los trabajadores con hijos minusválidos la cantidad de 18.500 pesetas mensuales por hijo de esta condición, como complemento y con independencia de la prestación que la Seguridad Social tenga reconocida, en su caso, en concepto de ayuda para minusválidos.

La cuantía acreditada de la prestación de 18.500 pesetas será abonada por la empresa cualquiera que sea el número de días trabajados en el mes.

D) Jubilación anticipada: La empresa abonará a los trabajadores que, al cumplir las edades que se relacionan, acepten la propuesta de la empresa de jubilarse, las cantidades siguientes:

Sesenta años: 928.284 pesetas.

Sesenta y un años: 856.878 pesetas.

Sesenta y dos años: 790.749 pesetas.

Asimismo, se pacta como causa de extinción del contrato el cumplir sesenta y tres años de edad, siempre que tenga acceso a la prestación de jubilación, aunque afectada con el coeficiente corrector correspondiente, indemnizándose con 917.413 pesetas.

Los representantes legales de los trabajadores podrán solicitar a la empresa una copia de las pólizas antes citadas.

E) Nupcialidad: A todo el personal de «Vigilancia Integrada, Sociedad Anónima», le será concedida una ayuda económica de 6.000 pesetas cuando contraiga matrimonio, siempre que este cause efectos civiles.

F) Natalidad: A todo el personal de «Vigilancia Integrada, Sociedad Anónima», le será concedida una ayuda económica de 12.000 pesetas por el nacimiento de cada hijo.

Para percibir las ayudas señaladas en los apartados E y F de este artículo, será preciso justificarlo mediante la presentación del original del Libro de Familia.

G) Becas y ayudas para estudios: «Vigilancia Integrada, Sociedad Anónima» con el fin de fomentar la formación de su personal y de los hijos, establece un fondo de ayuda para estudios en la cuantía de 3.500.000 pesetas para el ejercicio 1996.

Para la administración y distribución de este fondo intervendrá la Comisión Mixta de Política Social y la representación de la parte empresarial (con un máximo de dos miembros por cada una de las partes) y en su distribución se considerará la importancia de los estudios así como la situación social, económica y familiar, siendo la cuantía de la beca proporcional a cada tipo de estudio, situación familiar y necesidad coyuntural.

H) Protección a la maternidad: Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, sin pérdida de su remuneración, para someterse a exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso a la empresa acompañando justificación médica de la necesidad de la realización de estas actividades y exámenes dentro de la jornada de trabajo.

I) Fondo único de ayudas sociales: Durante la vigencia del IV Convenio Colectivo se acuerda la creación de un fondo de ayudas sociales que tendrá como misión entre otras destinar dinero a campañas especiales de prevención. La cuantía de este fondo será de 1.500.000 pesetas.

Artículo 48. *Compensaciones en los supuestos de incapacidad temporal.*

a) Incapacidad temporal en caso de accidente laboral: Será del 100 por 100 de la tabla de retribuciones, sin merma del importe que pudiese corresponder en las pagas extraordinarias.

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

b.1) Del 1 al 3, por una sola vez al año, el 60 por 100 de la base de cotización.

b.2) Del 4 al 20, el 90 por 100 de la base de cotización.

b.3) Del 21 al 60, el 100 por 100 de la base de cotización.

b.4) Del 61 en adelante, como está legislado.

b.5) En los casos de incapacidad laboral transitoria durante las dieciséis semanas que marca la legislación vigente a la trabajadora que se encuentre en esta situación por maternidad, se le abonará el 100 por 100 de la tabla de retribución, correspondiente a su categoría.

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 hospitalización, durante 40 días máximo, aunque parte de dichos días esté hospitalizado y otra no, y en el período de recuperación o post-operatorio, pero siempre de baja.

CAPITULO XIII

Derechos sindicales

Artículo 49. *Derechos sindicales.*

Ambas partes firmantes, y de común acuerdo, establecen que la empresa deberá descontar en la nómina mensual de los trabajadores, y a petición de éstos, el importe de la cuota sindical correspondiente.

Se estará a lo establecido en la Ley 2/1991 sobre derecho de información a los representantes legales de los trabajadores.

El Comité Intercentros ha quedado constituido a partir del 19 de diciembre de 1992, según el artículo 63.3 del Estatuto de los Trabajadores y según la L.O.L.S.

El Comité Intercentros es un órgano colegiado de representación de los trabajadores de «Vigilancia Integrada, Sociedad Anónima» en todo el ámbito estatal ante la dirección de la empresa y cualquier entidad y organismo con capacidad jurídica y defensa de los intereses, representación, negociación y resolución de aquellos temas que afecten a dicho Comité, todo ello de conformidad con las competencias establecidas en la normativa del mismo y regulado en los artículos 64 y 68 del Estatuto de los Trabajadores.

El Comité Intercentros estará formado por 13 miembros, que a su vez serán miembros de los Comités de Empresa o Delegados de Personal, en proporción a la representación obtenida en las últimas elecciones sindicales en la empresa. Siendo elegidos por las centrales sindicales.

El Comité Intercentros contará, si lo considera necesario, con un asesor por central sindical, con voz y sin voto, en las reuniones. Asimismo la empresa se compromete a realizar dos reuniones anuales que serán en su totalidad a cargo de la empresa.

Dotación: El Comité Intercentros dispondrá de local adecuado, con teléfono, disponiendo del material de oficina apropiado, tal como ordenador, impresora, papel, etc.

Competencias: El Comité Intercentros tendrá, en el ámbito estatal, las competencias que la ley atribuye a los Comités de Empresa en su ámbito respectivo y específicamente la de negociar.

Medios y facilidades: Con carácter general, los medios y facilidades serán los siguientes:

- a) Abono de los gastos de desplazamiento y dietas para la asistencia a dos reuniones ordinarias al año de todos los miembros, con una duración máxima de cinco días. En caso de urgencia o conformidad con la Dirección se podrán abonar los gastos de desplazamientos y dietas para asistencia a reuniones extraordinarias.
- b) Exposición de los tabloneros de anuncios destinados al efecto de notas informativas y comunicados del Comité, siempre que vayan firmadas por el Presidente.
- c) Publicación en el boletín de la empresa de notas informativas del Comité, salvadas las limitaciones lógicas de tiempo y espacio, y siempre que su contenido no sea contrario a las disposiciones legales y ello siguiendo el mismo procedimiento que el fijado en el párrafo anterior.
- d) Utilización del correo interior de la empresa, la transmisión y recepción de fax para el envío de comunicaciones del Comité y el uso de fotocopidora con el control del Departamento de Relaciones Laborales.
- e) El Comité Intercentros donde tenga reconocido su domicilio social recibirá el «Boletín Oficial del Estado» con la frecuencia de su aparición.
- f) Podrán concertarse otras facilidades, mediante pactos para casos concretos y justificados.

Facilidades y garantías de los representantes de los trabajadores: Con el fin de garantizar la efectividad en el ejercicio de su función representativa los representantes de los trabajadores tienen los siguientes derechos:

- a) Libertad de opinión y expresión.
- b) Libertad de publicación y distribución.
- c) Derecho a un tablón de anuncios.
- d) Derecho al uso de un local adecuado.
- e) Derecho a un crédito de horas retribuidas para poder ejercer sus funciones.

1. Derecho a un crédito horario: Las horas que correspondan a los Delegados de Personal o miembros de Comités de Empresa de una misma central sindical podrán acumularse. De este modo, resultaría que uno o varios de los representantes podría quedar «diberado» de la obligación de trabajar, pero manteniendo su derecho al salario.

2. Preaviso y justificación: cuando se vaya a utilizar el crédito horario será obligatorio preavisar con antelación mínima de veinticuatro horas. La empresa no puede exigir una justificación minuciosa de las actividades.

3. Garantías de la actuación de la representación de los trabajadores:

A) Estabilidad en el empleo y prioridad de permanencia en la empresa en los supuestos de suspensión o extinción por causa tecnológica o económica.

B) Prioridad de permanencia de sus puestos de trabajo en caso de traslados o desplazamientos.

C) No ser discriminados por ser representantes de los trabajadores.

D) Al Comité Intercentros se le informará del procedimiento administrativo en vigor para la tramitación de siniestros una vez establecidas las condiciones de la póliza que serán negociadas por el Comité Intercentros. Se procederá a la suscripción de la misma por parte de la empresa y del Comité Intercentros como tomador conjunto con la compañía de seguros que mejores garantías ofrezca.

Las dudas que puedan surgir en orden a la adecuación de la póliza con las condiciones a que se hace referencia en el artículo 47.

CAPITULO XIV

Retribuciones

Artículo 50. *Retribuciones.*

La empresa garantiza la percepción de haberes por meses vencidos antes del día cinco del mes siguiente al devengo de dichos haberes. La retribución del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo estará constituida por el salario base y los complementos del mismo reflejados en el anexo de las tablas de retribución y corresponde a la jornada normal de trabajo a que se refiere el artículo 29 del presente Convenio Colectivo.

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

Artículo 51. *Estructura salarial.*

- a) Salario base.
- b) Complementos: Personales, antigüedad.
- c) De puesto de trabajo:

Plus de armamento, que será de peligrosidad para el Vigilante Jurado.
Plus de responsable.
Plus de trabajo nocturno.
Plus de actividad.

- d) Cantidad o calidad del trabajo: Horas extraordinarias.
- e) De vencimiento superior al mes:

Gratificación de Navidad.
Gratificación de junio.
Gratificación de marzo.

f) Indemnizaciones o suplidos: Plus de transporte y distancia; plus de mantenimiento de vestuario.

a) Salario base: Se entenderá por 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 salario base se entenderá siempre referido a la jornada legal establecida en este Convenio Colectivo. 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 podrán ser inferior a cuatro horas.

b) Antigüedad: Todos los trabajadores afectados por el presente convenio, sin excepción de categorías disfrutará además de su sueldo aumentos por año de servicio, como premio a su vinculación con la empresa; estos aumentos consistirán en trienios, cuyos importes se detallan en la tabla anexo correspondiente, comenzándose a devengar desde el primer día del mes en que se cumple el trienio.

- c) Puesto de trabajo:

c.1) Plus de peligrosidad: El Vigilante Jurado de Seguridad, antes de la entrada en vigor de las disposiciones reglamentarias que complementan

a la Ley 23/1992, de 30 de julio, percibirá por este concepto la cantidad estipulada en el anexo de la tabla de retribuciones.

c.2) Plus de armamento: El Vigilante de Seguridad, a partir de la entrada en vigor de las disposiciones reglamentarias que complementan a la Ley 23/1992, de 30 de julio, cuando porte arma, cobrará lo estipulado a tal efecto en el anexo de la tabla de retribuciones.

c.3) Responsable: Se abonará al trabajador que, además de realizar las tareas propias de su actividad, desarrolla una labor de coordinación, distribuyendo el trabajo e indicando como realizarlo, confeccionando los partes oportunos, reflejando las 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 las 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.

c.4) Nocturnidad: Se fija un plus de trabajo nocturno por hora trabajada. De acuerdo con el artículo 29 del presente Convenio, se entenderá por trabajo nocturno el realizado entre las veintidós 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 máximo de ocho horas y se pagará la parte proporcional al 80 por 100 de dicho concepto en el mes de vacaciones según cómputo anual de trabajo. Será abonado al trabajador en la nómina del mes de abril del año vencido.

c.5) Actividad: Dicho plus se abonará a los trabajadores de las categorías a las cuales se les hace figurar en el anexo del presente Convenio Colectivo.

CUADRO NUMERO 3

Valor hora nocturna. Tablas

Horas extraordinarias: Se estará a lo establecido en el artículo 30 del presente Convenio Colectivo.

Gratificaciones de junio y Navidad: El personal percibirá dos gratificaciones extraordinarias con los devengos y fechas de pago siguientes:

Junio: Se devengarán del 1 de julio al 30 de junio. El pago se realizará entre el 15 y el 30 de junio, siendo el importe de una mensualidad de la columna total.

Navidad: Se devengarán del 1 de enero al 31 de diciembre. El pago se realizará entre el 15 y el 20 de diciembre, siendo el importe de una mensualidad de la columna total.

Gratificación de marzo: Todos los trabajadores de la empresa, cualquiera que sea la modalidad de su contrato de trabajo, tendrán derecho al percibo, en concepto de beneficios, de una cantidad equivalente a una mensualidad de la columna total, correspondiente al anexo salarial del año anterior al mes del percibo, y por los mismos conceptos. La participación de beneficios se devengará anualmente, del 1 de enero al 31 de diciembre y se abonará, por años vencidos, entre el 10 y el 15 de marzo del año siguiente.

Transporte: Se establece como compensación a los gastos de desplazamiento y medios de transporte dentro de la localidad así como desde el domicilio al centro de trabajo y su regreso.

Vestuario: Se establece como compensación de gastos que obligatoriamente correrá a cargo del trabajador, por limpieza y conservación del vestuario, calzado y correajes.

CAPITULO XV

Varios

Artículo 52. Contrato de relevo.

Se acuerda por ambas partes que las disposiciones establecidas para el contrato de relevo por la Ley 32/1984, de 2 de agosto, artículo 12, punto 5, desarrollada por el Real Decreto 91/1984, de 31 de octubre, sea de aplicación en el ámbito de este Convenio.

Artículo 53. 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.

Artículo 54. Vestuario.

Se consideran uniformes y distintivos las prendas y efectos de uso personal que el trabajador debe utilizar de forma obligatoria para su correc-

ta presentación ante los clientes de «Vigilancia Integrada, Sociedad Anónima», a fin de que éstos puedan reconocer su cargo, categoría y cometido durante el servicio.

Por ello, se establece que todos los trabajadores que por su desempeño profesional, desarrollen sus tareas en contacto directo con el público, ostentando de manera visible, el distintivo donde se refleja su categoría y otro distintivo que permita su identificación.

La empresa facilitará cada dos años al personal operativo las siguientes prendas:

- Tres camisas de verano.
- Tres camisas de invierno.
- Dos corbatas.
- Dos chaquetillas.
- Dos pantalones de invierno.
- Dos pantalones de verano.
- Dos pares de zapatos, (uno de invierno y otro de verano).
- Un anorak.
- Diez pares de calcetines negros o medias.
- Un cinturón.

Asimismo se facilitará, en caso de servicios especiales o exteriores, las prendas que se consideren necesarias de acuerdo con los representantes legales de los trabajadores.

Las prendas de equipo se renovarán cuando se deterioren.

La empresa, de acuerdo con los Comités de Seguridad y Salud Laboral adoptará las medidas oportunas tendientes a mejorar las prendas de vestuario.

Para el personal femenino la misma uniformidad exceptuando el poder elegir entre pantalón o falda-pantalón y en el caso de falda-pantalón se facilitarán medias-panty.

Artículo 55. Porcentaje de fijos en plantilla.

Para favorecer la consecución del principio de estabilidad en el empleo, se acuerdan las siguientes medidas:

Se reconoce el derecho preferente a ocupar el puesto de trabajo fijo a aquellos trabajadores de la empresa vinculados a la misma por un contrato temporal.

La empresa se compromete durante la vigencia del IV Convenio Colectivo a convocar al Comité Intercentros para elaborar un documento que modifique las modalidades de contratación temporal para mandar a la comisión sectorial estatal.

En todo caso y con objeto de no perjudicar la competitividad dentro del sector, el empleo de volumen sometido a contratación temporal en «Vigilancia Integrada, Sociedad Anónima», no podrá ser superior al 50 por 100.

Dicho porcentaje deberá computarse según el ámbito territorial de «Vigilancia Integrada, Sociedad Anónima».

El Comité Intercentros será consultado con carácter previo a la adopción de:

- Número de trabajadores que se han de contratar.
- Modalidades de contratos a utilizar y número de ellos.
- Fecha de celebración de los contratos y duración de los mismos.

Artículo 56. Asistencia jurídica.

La empresa vendrá obligada a prestar asistencia legal a aquellos trabajadores que, en calidad de denunciantes o denunciados, se vean incurso en procesos penales instruidos con ocasión de acciones realizadas en el cumplimiento de las funciones encomendadas por la empresa.

Artículo 57. Comisión de estudio de planes de jubilación.

La Comisión Paritaria del Convenio realizará un estudio de viabilidad de implantar un sistema de previsión complementaria para los trabajadores basado en la constitución de un plan de pensiones del sistema de empleo en el marco de la Ley 8/1987, de 6 de junio, de planes y fondos de pensiones.

Artículo 58. Comisión paritaria laboral-empresarial sobre formación continua.

Acta de constitución de la Mesa Negociadora del acuerdo empresarial sobre formación continua en la empresa «Vigilancia Integrada, Sociedad Anónima»

En Madrid a 30 de noviembre de 1995.

Reunidos los representantes de «Vigilancia Integrada, Sociedad Anónima» por la parte empresarial y por la parte social,

Por la parte social:

UGT:

Don José Velasco Rodríguez (Del. Centro-Madrid).
 Don Rafael López Gallardo (Del. Cataluña-Barcelona).
 Don Pedro Beltrán-Huertas Morales (Del. Centro-Madrid).
 Don Juan Carlos Martínez Cazorla (Del. Cataluña).
 Don Severiano Valeriano Barba Arroyo (Del. Levante-Alicante).
 Don Benito Rodríguez Peláez (Del. Norte-Valladolid).
 Don Manuel Luna Blanco (Del. Sur-Málaga).
 Don Francisco Jesús Fernández Villena (Del. Sur-Cádiz).
 Don Jesús del Campo Betrán (Del. Centro-Zaragoza).
 Don Francisco Santos Rey (Del. Centro-Madrid).

CC.OO.: Don Julián Montes Mateo (Del. Centro-Madrid).
 SIPVS: Don Enrique López Sánchez (Del. Centro-Madrid).

Por la parte empresarial:

Don José Luis Novales Cadierno, Director general.
 Don Miguel Angel De Blas Salas, Relaciones Laborales.
 Don Juan Miguel Pérez Pérez, Jefe de Personal.
 Don Manuel Salamanca Zamora, Responsable de Formación.
 Doña Pilar Fernández Rubio, Formación.

Ambas partes se reconocen legitimidad y representatividad para elaborar un acuerdo en materia de formación continua de ámbito nacional para la empresa.

De conformidad con la presente acta, la firman todos los arriba mencionados.

Acta de constitución de la Comisión Paritaria Laboral y Empresarial sobre formación continua en la empresa «Vigilancia Integrada, Sociedad Anónima»

En Madrid a 30 de noviembre de 1995.

Reunidos los representantes de «Vigilancia Integrada, Sociedad Anónima» por la parte empresarial y por la parte social,

Por la parte social:

UGT:

Don José Velasco Rodríguez (Del. Centro-Madrid).
 Don Rafael López Gallardo (Del. Cataluña-Barcelona).
 Don Pedro Beltrán-Huertas Morales (Del. Centro-Madrid).
 Don Juan Carlos Martínez Cazorla (Del. Cataluña).
 Don Severiano Valeriano Barba Arroyo (Del. Levante-Alicante).
 Don Benito Rodríguez Peláez (Del. Norte-Valladolid).
 Don Manuel Luna Blanco (Del. Sur-Málaga).
 Don Francisco Jesús Fernández Villena (Del. Sur-Cádiz).
 Don Jesús del Campo Betrán (Del. Centro-Zaragoza).
 Don Francisco Santos Rey (Del. Centro-Madrid).

CC.OO.: Don Julián Montes Mateo (Del. Centro-Madrid).
 SIPVS: Don Enrique López Sánchez (Del. Centro-Madrid).

Por la parte empresarial:

Don José Luis Novales Cadierno, Director general.
 Don Miguel Angel de Blas Salas, Relaciones Laborales.
 Don Juan Miguel Pérez Pérez, Jefe de Personal.
 Don Manuel Salamanca Zamora, Responsable de Formación.
 Doña Pilar Fernández Rubio, Formación.

MANIFIESTAN

Que acuerdan la constitución de un acuerdo empresarial de formación continua para «Vigilancia Integrada, Sociedad Anónima» (en adelante VINSAs), con el fin de desarrollar planes de formación y velar por su cumplimiento en el ámbito de la empresa. Para ello,

ACUERDAN

I. La constitución de la Comisión Paritaria Empresarial de VINSAs para la formación continua en las actividades de seguridad privada, cuya composición constará de cuatro miembros por la parte empresarial y cuatro miembros por la parte social, firmantes de este acuerdo y cuyas competencias vienen recopiladas en el artículo 7 del mismo.

II. Se designan por mutuo acuerdo de las partes a los siguientes miembros:

Por la parte social:

Don José Velasco Rodríguez (UGT).
 Don Jesús del Campo Betrán (UGT).
 Don Francisco J. Fernández Villena (UGT).
 Don José Luis Santos Vicente (UGT).

Por la parte empresarial:

Don Miguel Angel de Blas Salas.
 Don Juan Miguel Pérez Pérez.
 Doña Pilar Fernández Rubio.
 Don José Manuel Del Pino Orozco.

Acta del acuerdo de la Comisión Negociadora de formación continua de la empresa «Vigilancia Integrada, Sociedad Anónima»

En Madrid a 30 de noviembre de 1995.

De una parte, en representación de los trabajadores:

UGT:

Don José Velasco Rodríguez (Del. Centro-Madrid).
 Don Rafael López Gallardo (Del. Cataluña-Barcelona).
 Don Pedro Beltrán-Huertas Morales (Del. Centro-Madrid).
 Don Juan Carlos Martínez Cazorla (Del. Cataluña).
 Don Severiano Valeriano Barba Arroyo (Del. Levante-Alicante).
 Don Benito Rodríguez Peláez (Del. Norte-Valladolid).
 Don Manuel Luna Blanco (Del. Sur-Málaga).
 Don Francisco Jesús Fernández Villena (Del. Sur-Cádiz).
 Don Jesús del Campo Betrán (Del. Centro-Zaragoza).
 Don Francisco Santos Rey (Del. Centro-Madrid).

CC.OO.: Don Julián Montes Mateo (Del. Centro-Madrid).

SIPVS: Don Enrique López Sánchez (Del. Centro-Madrid).

Y de la otra, la representación de la empresa:

Don José Luis Novales Cadierno, Director general.
 Don Miguel Angel de Blas Salas, Relaciones Laborales.
 Don Juan Miguel Pérez Pérez, Jefe de Personal.
 Don Manuel Salamanca Zamora, Responsable de Formación.
 Doña Pilar Fernández Rubio, Formación.

MANIFIESTAN

Primero: Que las representaciones social y empresarial de VINSAs anteriormente citadas ostentan la representatividad establecida en el título III del Estatuto de los Trabajadores a efectos de lo dispuesto en el artículo 83 de la citada norma legal.

Segundo: Que para el mejor cumplimiento de los objetivos del acuerdo empresarial de VINSAs sobre formación continua de 16 de diciembre de 1992, y a tal fin de impulsar la formación profesional en la empresa VINSAs, se ha considerado la formalización de un acuerdo en la empresa VINSAs. Por todo ello las partes comparecientes adoptan los siguientes acuerdos:

1.º Suscribir el acuerdo sobre formación profesional continua de VINSAs, cuyo texto se adjunta al acta.

2.º Tramitar este acuerdo sobre formación profesional continua en VINSAs, conforme a lo previsto en el artículo 83.3 del Estatuto de los Trabajadores y el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo.

3.º Remitir un ejemplar de este acuerdo a la Comisión Mixta Estatal para la Formación Continua para su conocimiento y, en su caso, demás efectos.

4.º Constituir en este acto la Comisión Paritaria de VINSAs de Formación Continua, que estará compuesto por tres representantes por parte de la empresa y tres representantes por parte de la representación de los trabajadores firmantes del acuerdo.

En prueba de conformidad los comparecientes firman la presente, así como el texto del anexo en el lugar y fecha indicados en el encabezamiento.

ACUERDO EMPRESARIAL DE VINSA SOBRE FORMACION PROFESIONAL CONTINUA DE SEGURIDAD PRIVADA

Exposición de motivos

Las partes firmantes del Acuerdo Empresarial de VINSA de Formación Continua de Seguridad Privada, con la representación de los trabajadores y la Dirección de VINSA, consideramos que la formación continua constituye una necesidad para que los trabajadores de VINSA puedan tener una mayor capacitación profesional y, en consecuencia, un desarrollo acorde con la demanda de la sociedad, en materias técnicas y sectoriales.

El contexto en que se encuentra la empresa VINSA y la necesidad de adaptación a la nueva Ley de Seguridad Privada y su posterior desarrollo reglamentario, hacen que el esfuerzo realizado por VINSA en la firma de un convenio propio de empresa, ya adaptado a las figuras recogidas en la Ley de Seguridad Privada, hacen que la formación adquiera aún una mayor relevancia.

Las peculiaridades del sector exigen disponer de mecanismos idóneos que posibiliten canalizar los proyectos con eficacia y con garantías para un mayor nivel de preparación de los trabajadores. Las partes se ratifican en que este Acuerdo posibilita unos objetivos formativos muy amplios que permitirán abordar las necesidades formativas de nuestra plantilla, en constante crecimiento como se puede apreciar en los siguientes datos de creación de empleo (1990, 386 trabajadores; 1991, 864 trabajadores; 1992, 1.559 trabajadores). Como se puede apreciar, existe un crecimiento real de puestos de trabajo: a 30 de octubre de 1993 la empresa tiene 1.898 trabajadores (con un 23 por 100 de contratos indefinidos y un 11 por 100 de contratos de prácticas). A fecha 11 de octubre de 1994 la empresa supera los 2.000 trabajadores, con un 30 por 100 de contratos indefinidos.

Tanto la representación empresarial como social consideran este acuerdo, no como un documento aislado del marco normativo que regula las relaciones laborales en la empresa, sino como una parte más del Convenio VINSA. Por tanto, dicho acuerdo pasará a formar parte del Convenio de empresa de VINSA, formando un texto único e indivisible que regule las relaciones laborales y formativas de la empresa VINSA.

ACUERDO

Artículo 1. *Formación continua.*

A los efectos de este Acuerdo se entenderá por formación continua el conjunto de acciones formativas que desarrollen la empresa VINSA amparadas por este Acuerdo y a través de las modalidades previstas en el mismo y en el Acuerdo Nacional de Formación Continua de 16 de diciembre de 1992.

La Comisión Paritaria Sectorial para la formación continua podrá proponer la incorporación a este Acuerdo de otras acciones formativas que hayan sido establecidas por la Comisión Paritaria Estatal de formación continua o sean fruto de la experiencia acumulada.

Artículo 2. *Ambito territorial.*

El presente Acuerdo será de aplicación en todo el territorio nacional.

Artículo 3. *Ambito personal.*

Quedan sujetas al campo de aplicación de este Acuerdo todos los planes formativos presentados por VINSA.

Artículo 4. *Ambito temporal.*

El presente Acuerdo entrará en vigor el mismo día de su firma y durará hasta el día 31 de diciembre de 1996, fecha en que caducará sin necesidad de denuncia previa.

Artículo 5. *Contenido de los planes de formación.*

Todos los planes de formación, cualquiera que sea su modalidad, deberán especificar, como mínimo, lo siguiente:

- A) Objetivos y contenidos de las acciones formativas a desarrollar.
- B) Colectivo afectado por categorías o grupos profesionales y número de participantes.
- C) Lugar de impartición de las acciones formativas, centros públicos o privados, que reúnan las condiciones adecuadas.
- D) Calendario de ejecución.
- E) Instrumentos de evaluación previstos.
- F) Coste estimado de las acciones formativas, desglosado por tipo de acciones y colectivo.

G) Estimación del montante anual de la cuota de la formación profesional a ingresar por la empresa.

Artículo 7. *Planes de formación en el ámbito empresarial de VINSA.*

Conforme a lo establecido en el artículo 8 del Acuerdo Nacional de Formación Continua de 16 de diciembre de 1992, en el marco del Convenio Colectivo de VINSA, se establecerán los criterios orientativos para la elaboración de los planes de formación de empresa y que afectarán exclusivamente a las siguientes materias:

a) Prioridades con respecto a las acciones de formación continua a desarrollar:

1. Presenciales.
2. Mixta (presencial-distancia).
3. Distancia.

b) Orientación respecto a los trabajadores preferentemente afectados por dichas acciones.

c) Enumeración de los centros disponibles de impartición de la formación continua.

d) Competencia de la Comisión Paritaria Sectorial, de acuerdo con lo establecido en el artículo 15 del mencionado acuerdo nacional.

e) Centros de formación disponibles, públicos o privados, que reúnan las condiciones adecuadas para poder impartir la formación concreta.

Artículo 8. *Comisión Paritaria Sectorial.*

8.1 Constitución.—La Comisión Paritaria de formación continua para VINSA estará compuesta por tres representantes de los trabajadores y tres de la representación empresarial, firmantes de este Acuerdo.

Estas organizaciones actuarán en la Comisión Paritaria a través de personas físicas que ostentarán la representación de aquéllas y, en su nombre, ejercerán el derecho al voto.

8.1.1 Duración y cese.—Los miembros de la Comisión Paritaria de VINSA ejercerán la representación por el periodo de vigencia del presente Acuerdo, pudiendo cesar en su cargo por:

- a) Libre revocación de las representaciones que les eligieron.
- b) Por renuncia o decisión personal.

En cualquiera de los supuestos de cese, se procederá de forma inmediata a la sustitución del miembro de la Comisión Paritaria de VINSA, a cuyos efectos, dentro de los quince días siguientes al cese, se notificará la nueva designación por la organización correspondiente.

8.1.2 Domicilio social.—La Comisión Paritaria Sectorial tendrá su domicilio social en Madrid, pasaje de la Remonta, número 6, 2.ª planta.

8.1.3 Secretaría permanente.—Existirá una Secretaría permanente que se encargará de las funciones administrativas propias de un órgano de esta naturaleza, cuyo domicilio será el especificado en el artículo 8.1.2 de este Acuerdo. En concreto las funciones de esta Secretaría serán las siguientes:

- a) Convocar a las partes con siete días de antelación.
- b) Dar entrada a las partes y distribuir a los miembros de la Comisión las solicitudes y consultas recibidas.
- c) Llevar el registro de las actas aprobadas y librar certificación de sus acuerdos.
- d) Cuantos otros les sean encomendados por acuerdo de la Comisión Paritaria de VINSA para su mejor funcionamiento.

8.1.4 Reuniones de la Comisión Paritaria de VINSA.—La Comisión Paritaria de VINSA se reunirá en el domicilio social de la misma, con carácter ordinario dos veces cada trimestre, y con carácter extraordinario, cuando así lo soliciten ambas partes.

Para cada reunión, la Comisión elegirá de entre sus miembros un moderador y un secretario y levantarán acta de los acuerdos adoptados.

Las convocatorias de la Comisión Paritaria de VINSA las realizará la Secretaría permanente de la misma. Las convocatorias se cursarán mediante carta certificada, telefax o cualquier otro medio que acredite fehacientemente su envío y recepción, con siete días, al menos, de antelación a aquel en que deba celebrarse la reunión.

Las reuniones que tengan carácter urgente, podrán convocarse con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas. En la convocatoria deberá figurar día, hora y lugar de la reunión, así como los asuntos a tratar.

En primera convocatoria, la Comisión Paritaria de VINSA quedará válidamente constituida cuando concurren a la reunión, presentes o repre-

sentados, las tres cuartas partes de la totalidad de miembros de cada una de las representaciones.

La representación solo podrá conferirse a otro miembro de la Comisión Paritaria y habrá de hacerse por escrito.

8.1.5 Adopción de acuerdos.—Las decisiones de esta Comisión Paritaria se adoptarán por acuerdo conjunto de ambas partes (empresarial y social), requiriéndose en cualquier caso el voto favorable del 60 por 100. Dichos acuerdos no serán efectivos hasta la aprobación del acta en que consten.

8.2 Funciones.—La Comisión Paritaria de VINSa tendrá, entre otras las siguientes funciones:

a) Velar por el cumplimiento de este acuerdo de VINSa, sin perjuicio de las competencias propias del Acuerdo Nacional de Formación Continua de 16 de diciembre de 1992.

b) Establecer criterios orientativos para la elección de planes de formación continua de empresa, que afectarán exclusivamente a las siguientes materias:

Prioridades con respecto a las acciones de formación continua a desarrollar.

Elaboración de un censo de los centros disponibles para impartir la formación, ya sean propios, públicos, privados o asociados.

Artículo 9. Tramitación de los planes de formación.

9.1 Planes de formación de empresa.—Para financiar los planes de formación profesional continua con cargo a este Acuerdo se deberá:

a) Establecer el período de duración del plan que, con carácter general, será anual. Solo se podrán autorizar planes plurianuales cuando con-

curran circunstancias específicas que deberán justificarse ante la Comisión Paritaria Sectorial.

b) Someter al plan a información de la representación legal de los trabajadores, a quien se facilitará la siguiente documentación:

Balance de las acciones formativas desarrolladas en el ejercicio anterior.

Orientaciones generales sobre el contenido del plan formativo (objetivos, especialidades, denominación de cursos...).

c) Presentar el plan de formación a la Comisión Paritaria para que ésta lo tramite y eleve a la Comisión Mixta Estatal quien debe aprobar su financiación.

Artículo 10. Permisos individuales de formación.

A los efectos previstos en este Acuerdo, los permisos individuales de formación se ajustarán a los previstos en el capítulo V del Acuerdo Nacional de Formación Continua, de 16 de diciembre de 1992.

Artículo 11. Naturaleza del Acuerdo.

El presente Acuerdo se suscribe al amparo de lo establecido en el título III del Estatuto de los Trabajadores. A este efecto desarrolla lo dispuesto en el artículo 83.3 de dicha norma legal al versar sobre una materia concreta cual es la formación continua en las empresas.

A tenor de lo establecido en el apartado anterior, el presente Acuerdo obliga a las organizaciones signatarias y sus estipulaciones serán insertadas en el Convenio de empresa VINSa constituyendo a todos los efectos un todo, y correlacionándose las obligaciones asumidas por una y otra parte, vinculándose a su desarrollo al mencionado Convenio a través del artículo que en su momento se determine.

Sin embargo, a efectos de caducidad, se estará a lo dispuesto en el artículo 4 de este Acuerdo.

Tabla de retribuciones

Vigencia del 1 de enero al 31 de diciembre de 1996

Categorías	Salario base — Pesetas	Plus armamento — Pesetas	Plus peligrosidad — Pesetas	Plus actividad — Pesetas	Plus transporte — Pesetas	Plus vestuario — Pesetas	Total — Pesetas	Hora nocturna — Pesetas	Hora extra laborables — Pesetas	Hora extra festivos — Pesetas	Antigüedad y trienio — Pesetas
I. Personal directivo titulado y técnico											
Director general	183.000	—	—	—	20.000	1.238	204.238	—	—	—	9.856
Director comercial	164.000	—	—	—	20.000	1.248	185.248	—	—	—	8.838
Director administrativo	164.000	—	—	—	20.000	1.248	185.248	—	—	—	8.838
Director técnico	164.000	—	—	—	20.000	1.248	185.248	—	—	—	8.838
Director de Personal	164.000	—	—	—	20.000	1.248	185.248	—	—	—	8.838
Subdirector	160.000	—	—	—	20.000	3.000	183.000	—	—	—	7.900
Jefe de Personal	145.000	—	—	—	20.000	1.252	166.252	—	—	—	7.819
Jefe de Seguridad	145.000	—	—	—	20.000	1.252	166.252	—	—	—	7.819
Titulado superior	145.000	—	—	—	20.000	1.252	166.252	—	—	—	7.819
Titulado medio	126.000	—	—	—	20.000	1.253	147.253	—	—	—	6.801
Gerente	126.000	—	—	—	20.000	1.253	147.253	—	—	—	6.801
II. Personal administrativo											
A) Administrativos:											
Jefe de Departamento	145.000	—	—	—	20.000	1.252	166.252	—	—	—	7.819
Jefe de primera	118.455	—	—	4.000	20.000	4.799	147.254	168	1.297	1.711	6.351
Jefe de segunda	109.685	—	—	4.000	20.000	5.972	139.657	155	1.225	1.615	5.881
Oficial de primera	93.373	—	—	5.000	20.000	7.353	125.726	132	1.074	1.413	5.006
Oficial de segunda	87.748	—	—	5.000	20.000	7.911	120.659	126	1.033	1.359	4.705
Auxiliar	78.748	—	—	5.000	20.000	9.314	113.062	113	962	1.265	4.234
Vendedor	96.519	—	—	5.000	20.000	6.739	128.258	136	1.111	1.463	5.175
Telefonista	65.805	—	—	5.000	20.000	10.859	101.664	93	843	1.113	3.528
Aspirante	55.765	—	—	5.000	20.000	9.502	90.267	79	733	965	2.990
B) Técnicos y Especialistas de Oficina:											
Analista	145.000	—	—	—	20.000	1.252	166.252	181	1.298	1.711	7.819
Programador de Ordenador	126.000	—	—	—	20.000	1.253	147.253	181	1.298	1.711	6.801
Operador de Ordenador	93.373	—	—	5.000	20.000	7.353	125.726	132	1.074	1.413	5.006
Delante proyectista	109.685	—	—	4.000	20.000	5.972	139.657	155	1.225	1.615	5.881

Categorías	Salario base — Pesetas	Plus armamento — Pesetas	Plus peligrosidad — Pesetas	Plus actividad — Pesetas	Plus transporte — Pesetas	Plus vacaciones — Pesetas	Total — Pesetas	Hora nocturna — Pesetas	Hora extra laborables — Pesetas	Hora extra festivos — Pesetas	Antigüedad y trienio — Pesetas
Delineante	93.373	—	—	5.000	20.000	7.353	125.726	132	1.074	1.413	5.006
III. Mandos intermedios											
Jefe de Vigilancia	107.459	—	—	1.000	20.000	9.294	137.753	152	1.110	1.457	5.761
Jefe de Servicios	107.459	—	—	1.000	20.000	9.294	137.753	152	1.110	1.457	5.761
Encargado general	107.459	—	—	1.000	20.000	9.294	137.753	152	1.110	1.457	5.761
Inspector	98.685	—	—	1.000	20.000	10.470	130.155	144	1.027	1.359	5.291
IV. Personal operativo											
Escolta	80.000	20.000	—	—	20.000	20.000	140.000	120	1.406	1.406	4.400
Vigilante Jurado	78.236	—	19.000	—	20.423	9.859	127.518	113	1.019	1.019	4.245
Guarda de Seguridad	66.048	—	—	—	20.423	5.718	92.189	95	709	709	3.541
Conductor	79.842	—	—	7.000	21.000	17.521	125.363	113	953	1.255	4.281
Operador C.R.A.	66.048	—	—	—	20.423	5.718	92.189	95	709	709	3.541
V. Personal de seguridad mecánico-electrónica											
Encargado	123.709	—	—	—	20.423	6.125	150.257	175	1.261	1.665	6.633
Oficial de primera	115.222	—	—	—	20.423	6.125	141.770	163	1.183	1.580	6.178
Oficial de segunda	101.662	—	—	—	20.423	6.598	128.683	145	1.019	1.377	5.451
Oficial de tercera	88.159	—	—	—	20.423	8.263	116.845	126	912	1.196	4.726
Ayudante encargado	66.937	—	—	—	20.423	10.946	98.306	94	682	898	3.589
Especialista de primera	66.937	—	—	—	20.423	10.946	98.306	94	682	898	3.589
Especialista de segunda	62.340	—	—	—	20.423	3.232	85.995	89	635	835	3.342
Revisor de Sistemas	93.519	—	—	—	20.423	7.336	121.278	132	954	1.257	5.014
VI. Personal de oficios varios											
Oficial de primera	99.716	—	—	—	20.000	8.735	128.454	142	1.033	1.359	5.374
Oficial de segunda	78.913	—	—	4.000	20.000	6.351	109.264	111	918	1.213	4.231
Limpiadora	65.853	—	—	1.000	20.000	3.411	90.264	93	724	955	3.530
Ordenanza	72.446	—	—	1.000	20.000	2.533	95.978	102	787	1.038	3.885
Almacenero	72.446	—	—	1.000	20.000	2.533	95.978	102	787	1.038	3.885

4090

RESOLUCION de 25 de enero de 1996, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo para el personal laboral del Ministerio de Sanidad y Consumo y del organismo autónomo Instituto Nacional del Consumo.

Visto el texto del Convenio Colectivo para el personal laboral del Ministerio de Sanidad y Consumo y del organismo autónomo Instituto Nacional del Consumo (código de Convenio número 9003632), que fue suscrito con fecha 15 de diciembre de 1995, de una parte, por los designados por la Administración, en representación de la misma, y de otra, por las Secciones Sindicales de CCOO, UGT Y CSI-CSIF, en representación del colectivo laboral afectado, al que se acompaña informe favorable emitido por los Ministerios de Economía y Hacienda y para las Administraciones Públicas (Comisión Ejecutiva de la Comisión Interministerial de Retribuciones); en cumplimiento de lo previsto en la Ley 41/1994, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1995, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro, de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora, con la advertencia a la misma del obligado cumplimiento de la Ley 41/1994, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1995, en la ejecución de dicho Convenio Colectivo.

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

Madrid, 25 de enero de 1996.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DEL MINISTERIO DE SANIDAD Y CONSUMO Y DEL ORGANISMO AUTÓNOMO INSTITUTO NACIONAL DEL CONSUMO

CAPITULO I

Determinación de las partes que lo concertan

Artículo 1. *Partes concertantes.*

El presente Convenio Colectivo se establece entre el Ministerio de Sanidad y Consumo y el personal laboral del mismo y es concertado por los representantes de la Administración, designados al efecto por el ilustrísimo señor Subsecretario del Ministerio de Sanidad y Consumo, y, por la parte social, por los representantes de los Sindicatos UGT, CCOO y CSI-CSIF, conforme a lo dispuesto en el artículo 87 del Real Decreto Legislativo 1/1995, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO II

Ambito de aplicación

Artículo 2. *Ambito personal.*

Por personal laboral, a efectos del presente Convenio, se entiende al trabajador fijo de plantilla, interno, eventual, fijo de trabajos discontinuos o con cualquier otra relación de carácter jurídico-laboral, según las disposiciones vigentes, con contrato escrito, que desempeña sus actividades retribuidas en las distintas unidades administrativas, de acuerdo con la legislación vigente.