

Disposición transitoria octava.

Los trabajadores que a la entrada en vigor del XVIII Convenio Colectivo pertenezcan a la plantilla fija de la empresa, mantendrán el sistema actual de quinquenios y trienios, cuyo valor será, durante el año 1995, de 11.634 pesetas y 5.817 pesetas, respectivamente, siempre que no vulnere lo dispuesto en la legislación vigente.

Para su abono se computará la fecha en que se perfeccione por el trabajador el correspondiente derecho.

Disposición transitoria novena.

Los trabajadores que a la entrada en vigor del XVIII Convenio Colectivo pertenezcan a la plantilla fija de la empresa mantendrán el actual sistema de ayuda para estudios de trabajadores e hijos de trabajadores establecido en el Reglamento de Ayudas al Estudio vigente, estando dotado económicamente de acuerdo con el siguiente baremo:

	Pesetas
a) Enseñanza Preescolar	45.486
b) Enseñanza General Básica	70.759
c) BUP, Formación Profesional, COU o estudios de grado medio	108.663
d) Estudios superiores	108.663
e) Gastos de estancia	176.894
f) Gastos de transporte	55.705

La empresa concederá una ayuda especial de hasta un máximo de 379.057 pesetas para cubrir el 75 por 100 de los gastos justificados por el trabajador y dedicados a sus hijos disminuidos psíquicos o físicos o disléxicos, con una cuantía mínima del importe de la beca que, por su edad, corresponda al beneficiario, observándose en el régimen de estas ayudas las prescripciones establecidas actualmente en la empresa.

Disposición transitoria décima.

Los trabajadores que a la entrada en vigor del XVIII Convenio Colectivo pertenezcan a la plantilla fija de la empresa podrán mantener el horario continuo vigente en el XVII Convenio Colectivo, sin derecho al percibo de las compensaciones que se fijen, sean o no económicas. La opción por mantener la jornada continuada deberá ejercitarse por cada trabajador individualmente y de forma expresa en el plazo improrrogable de dos meses a contar desde la firma del XVIII Convenio.

Disposición final.

Por ser en su conjunto más beneficiosas para los trabajadores las condiciones acordadas en el presente Convenio, serán éstas totalmente aplicables en las materias que en el mismo se regulan, quedando, por tanto, sin efecto cualesquiera normas anteriores reglamentarias o convencionales que se le opongan.

No obstante, como derecho supletorio en todo lo no previsto en el presente pacto colectivo, tendrán aplicación los preceptos de la Reglamentación Nacional de Trabajo propia (en tanto sigan vigentes) y demás disposiciones legales de carácter general.

20959 RESOLUCIÓN de 29 de agosto de 1996, de la Dirección General de Trabajo y Migraciones, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de la empresa «Compañía de Vigilancia Aragonesa, Sociedad Limitada» (COVIAR, S. L.).

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Compañía de Vigilancia Aragonesa, Sociedad Limitada» (COVIAR, S. L.), código de Convenio número 9010332, que fue suscrito con fecha 7 de junio de 1996, de una parte, por los designados por la Dirección de la Empresa en representación de la misma, y de otra, por el Comité de Empresa y Delegado de personal de los distintos centros de trabajo 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 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, 29 de agosto de 1996.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «COMPAÑÍA DE VIGILANCIA ARAGONESA, SOCIEDAD LIMITADA» (COVIAR, S. L.)

Para los años 1996, 1997 y 1998

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

El presente Convenio Colectivo se suscribe por la representación legítima de «Compañía de Vigilancia Aragonesa, Sociedad Limitada» (COVIAR, S. L.), como empresa y los representantes legales de los trabajadores, como legítima representación de la totalidad de los trabajadores que prestan sus servicios en la empresa y cuya identificación consta expresamente en las actas que se suscribieron durante la negociación del presente texto.

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*

El presente Convenio Colectivo tiene por objeto regular las condiciones laborales de los trabajadores que prestan sus servicios en la empresa «Compañía de Vigilancia Aragonesa, Sociedad Limitada», cualquiera que sea su centro de trabajo y les sea de aplicación, de acuerdo con su ámbito personal.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio Colectivo abarca todo el territorio nacional y, en él, todos los centros de trabajo que la empresa tenga establecidos o establezca en el futuro.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día 1 de junio de 1996, sea cual fuere la fecha de publicación en el «Boletín Oficial del Estado», y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 1998.

Artículo 4. *Ámbito personal.*

Por ser el Convenio de ámbito empresarial, se regirán por lo establecido en el mismo la totalidad de los trabajadores que presten sus servicios en la empresa, a excepción de aquellos que tengan la consideración de altos cargos, conforme lo previsto en el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, a quienes les será de aplicación su normativa específica.

Artículo 5. *Denuncia.*

La denuncia del presente Convenio se entenderá automática al momento de su vencimiento, en este caso, el 31 de diciembre de 1998. No obstante, la Comisión negociadora se constituirá en la primera semana del mes de noviembre de 1998.

Artículo 6. *Unidad de Convenio.*

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

Artículo 7. *Comisión paritaria.*

Se constituye una Comisión, cuyas funciones serán las siguientes:

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

1. En estos casos se planteará por escrito la cuestión objeto de litigio ante la Comisión de Interpretación, conciliación y arbitraje, la cual se reunirá necesariamente en el plazo de quince días hábiles a partir de

la fecha de la recepción del escrito, debiendo emitir un informe en otro plazo igual de quince días.

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

3. La composición de la Comisión estará integrada por dos miembros de representación empresarial y otros dos miembros de la representación de los trabajadores componentes de la Comisión negociadora del Convenio.

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

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

6. Para que las reuniones sean válidas, tendrán que asistir a las mismas al menos un representante de la empresa y un representante de los trabajadores.

c) Seguimiento de la aplicación de lo pactado.

d) Composición de Comisión Paritaria:

En representación de los trabajadores:

Don José Luis Torres Navarro y don Bruno Pascual Serrano.

En representación de la empresa:

Don Francisco Grasa Egea y don Gregorio Antonio Ollero Salinas.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 8. 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 corresponda a la Dirección, los representantes de los trabajadores tendrán funciones de información, orientación y propuesta en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo de conformidad con el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente.

Artículo 9. Normas.

La organización del trabajo comprende las siguientes normas:

a) La determinación y exigencia de una actividad y un rendimiento a cada productor.

b) La adjudicación a cada productor del número de elementos o de la tarea necesaria correspondiente al rendimiento mínimo exigible.

c) La fijación de normas de trabajo que garanticen la óptima realización y seguridad de los servicios propios de la actividad, estableciéndose el cuadro de premios y de sanciones adecuadas al cumplimiento o incumplimiento de tales normas.

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

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

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

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

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

h) El mantenimiento de las normas de organización de trabajo reflejadas en este Convenio, tanto a nivel individual como colectivo. A nivel individual, incluso en los casos de disconformidad del trabajador, expresada a través de sus representantes, se mantendrán tales normas en tanto no exista resolución del conflicto por parte de la autoridad competente. A nivel de conflicto colectivo, el mantenimiento de la norma o normas que los motiven quedará en suspenso hasta que se dicte la resolución por parte de la autoridad competente, sin perjuicio de la conciliación preceptiva prevista en el artículo 7, párrafo b), de este Convenio Colectivo, excepto en los casos de urgencia o imperiosa necesidad que pongan en peligro la continuidad de la prestación de los servicios.

CAPÍTULO III

Prestación del trabajo

Artículo 10. Formación.

Ambas partes acuerdan facultar a la Comisión Paritaria para desarrollar cuantas iniciativas sean necesarias para la formación del personal afectado por este Convenio. Cuando la actividad formativa deba desarrollarse fuera de la jornada laboral, las horas empleadas en ella no darán lugar a devengo alguno por parte de la empresa, tanto si es formación obligatoria o voluntaria.

La empresa deberá informar a los representantes de los trabajadores de los planes de formación a realizar, bajo el objetivo general de la mejora de adaptación de la empresa a las circunstancias del mercado.

Artículo 11. Confidencial.

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

Artículo 12. Subrogación de servicios.

Queda supeditado a lo establecido en el artículo 44 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.

CAPÍTULO IV

Clasificación del personal

Artículo 13. Clasificación según permanencia.

En función de su permanencia, los contratos de trabajo podrán concertarse por tiempo indefinido, por duración determinada y por cualquier otra modalidad de contrato de trabajo autorizada por la legislación vigente.

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

Este tipo de contrato quedará resuelto por las siguientes causas:

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

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

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

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

Será personal interino aquel que se contrate para sustituir a otro de la empresa con derecho a reserva del puesto de trabajo, por incapacidad

laboral transitoria, vacaciones, supuestos de excedencia especial del artículo 48 de este Convenio, cumplimiento de sanciones, etc.

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

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

Artículo 14. *Personal fijo.*

Será personal fijo en plantilla:

- a) El personal contratado por tiempo indefinido una vez 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 interino que, una vez reincorporado al servicio el personal objeto de la sustitución, siga prestando servicios de carácter permanente no interino en la empresa.
- d) El personal que, contratado para servicios determinados, siguiera prestando servicios en la empresa terminados aquellos.
- 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.*

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

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

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

Artículo 16. *Clasificación general.*

El personal que preste sus servicios en las empresas comprendidas en este Convenio Colectivo se clasificará, por razón de sus funciones, en los grupos que a continuación se indican:

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

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

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

II. Personal administrativo, técnico de oficinas y ventas.—Este grupo comprende:

A) Administrativos:

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

B) Técnicos y especialistas de oficina.

- a) Analista.
- b) Programador de ordenador.
- c) Operador-Grabador de Ordenador.
- d) Delineante Projectista.
- e) Delineante.

C) Personal de ventas:

- a) Jefe de ventas.
- b) Técnico comercial.
- c) Vendedor-Promotor.

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

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

IV. Personal operativo.—Comprenden las siguientes categorías:

A) Juramentado:

- a) Vigilante de seguridad-Conductor.
- b) Vigilante de seguridad de transporte.
- c) Vigilante de seguridad.
- d) Vigilante de seguridad de explosivos.
- e) Vigilante de seguridad sin arma.

B) No juramentado:

- a) Guarda de seguridad.
- b) Operador de central receptora de alarmas.
- c) Contador-Pagador.

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

- a) Encargado.
- b) Ayudante Encargado.
- c) Revisor de sistemas.
- d) Oficial de primera Mecánico-Electrónica.
- e) Oficial de segunda Mecánico-Electrónica.
- f) Oficial de tercera Mecánico-Electrónica.
- g) Especialista de primera.
- h) Especialista de segunda.
- i) Aprendiz.

VI. Personal de oficios varios. Comprenderá:

- a) Encargado.
- b) Oficial de primera.
- c) Oficial de segunda.
- d) Ayudante.
- e) Peón.
- f) Aprendiz.

VII. Personal subalterno. Comprenderá:

- a) Conductor.
- b) Ordenanza.
- c) Almacenero.
- d) Botones.
- e) Limpiador o limpiadora.

Artículo 17. *Personal directivo, titulado y técnico.*

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

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

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

d) Director técnico.—Es quien con título adecuado o con amplia preparación teórico-práctica asume la dirección y responsabilidad del departamento técnico de la empresa aplicando sus conocimientos a la investigación, análisis y ejecución de actividades propias de sus conocimientos.

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

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

g) Jefe de seguridad: Es el Jefe superior del que dependen los servicios de seguridad y el personal operativo de la empresa, y es el responsable de la preparación profesional de los trabajadores a su cargo.

h) Titulado de grado superior y Titulado de grado medio.—Titulados son aquellos que aplican sus títulos de grado superior (licenciatura y doctorado) o grado medio (Perito, Graduado social) y los conocimientos a ellos debido al proceso técnico de la empresa.

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

Artículo 18. *Personal administrativo, técnico de oficina y ventas.*

A) Administrativos:

a) Jefe de primera.—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 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 compra de material y utillaje el primero y de la promoción comercial y captación de clientes para la empresa el segundo, estando ambos bajo control e instrucción de la Dirección comercial de la empresa.

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

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

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

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

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

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

h) 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 en el lenguaje de programación que le sea indicado.

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

Documentar el manual de consola.

c) Operador-Grabador de ordenador.—Maneja los ordenadores para el tratamiento de la información, introduciendo datos en su caso, interpreta y desarrolla las instrucciones y órdenes para su explotación.

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

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

C) Personal de ventas:

a) Jefe de ventas.—Es el que, provisto o no de poderes limitados, y bajo el control e instrucción de la Dirección comercial de la empresa, está encargado y tiene la responsabilidad directa de la promoción comercial y captación de clientes para la empresa.

b) Técnico comercial.—Es el que, bajo las órdenes del Jefe de ventas, realiza para la empresa funciones de prospección de mercado y de coordinación, en su caso, de vendedores y promotores.

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

Artículo 19. *Personal de mandos intermedios.*

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

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

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.

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

Artículo 20. *Personal operativo.*

A) Juramentado:

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

1. Conduce vehículos blindados.
2. Cuida del mantenimiento y conservación de los vehículos blindados. Asimismo, cuida de las tareas de limpieza de los mismos, dentro de las adecuadas instalaciones de la empresa y con los medios adecuados o, en su defecto, en instalaciones de exterior dentro de la jornada laboral.
3. Da, si se le exige, parte diario y por escrito del trayecto efectuado, del estado del automóvil y de los consumos del mismo.
4. Comprobará los niveles de agua y aceite del vehículo complementándolos, si faltare alguno de los dos, dando parte al Jefe de tráfico.
5. Revisará diariamente los depósitos de líquido de frenos y de embrague, dando cuenta de las pérdidas observadas.
6. Revisará los niveles de aceite del motor, debiendo comunicar al Jefe de tráfico la fecha de su reposición periódica.
7. Cuidará el mantenimiento de los neumáticos del vehículo, revisando la presión de los mismos una vez por semana.

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

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

c) Vigilante de seguridad.—Es aquel trabajador mayor de edad, de nacionalidad española, con el servicio militar cumplido, o exento del mismo, que con aptitudes físicas e instrucción suficientes, sin antecedentes penales y buena conducta, y reuniendo cuantos requisitos exija la legislación vigente, realice las funciones descritas en la misma.

d) Vigilante de seguridad de explosivos.—Es aquel trabajador mayor de edad, de nacionalidad española, con el servicio militar cumplido, o exento del mismo, que con aptitudes psicofísicas necesarias e instrucción suficientes, sin antecedentes penales y buena conducta, y reuniendo cuantos requisitos exija la legislación vigente, realice las funciones descritas en la misma.

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

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. Efectuará controles de identidad en el acceso o en el interior de inmuebles determinados, sin que en ningún caso puedan retener 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 aquellos.

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.

7. El acompañamiento, defensa y protección de personas determinadas, que no tengan la condición de Auditorías Públicas, impidiendo que sean objeto de agresiones o actos delictivos, siempre que estén debidamente facultados para dicha función de acuerdo con la legislación vigente.

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

B) No juramentado:

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

b) Operador de central receptora de alarmas.—Es el trabajador que maneja equipos electrónicos para el tratamiento de la información e interpretará y desarrollará las instrucciones y órdenes para su explotación.

Funciones:

1. Cuidará del mantenimiento y conservación de los equipos de electrónica a su cargo.

2. Dará parte diario de las incidencias producidas durante su servicio en el cual constará: La recepción de alarmas producidas durante el servicio. Comunicaciones de las recepciones de alarmas a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado.

3. Comprobará diariamente el funcionamiento de los equipos electrónicos.

4. Ejecutará las órdenes previstas en la Ley de Seguridad Privada respecto del funcionamiento de las centrales receptoras de alarmas, excepto las propias del Vigilante de seguridad.

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

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

Artículo 21. *Personal de Seguridad Mecánico-Electrónica*

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

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

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

d) Oficial de primera Mecánico-Electrónica.—Es el operario que, habiendo realizado el aprendizaje de un oficio determinado, ostentando

una alta cualificación realiza con iniciativa y responsabilidad todas las tareas laborales inherentes al mismo que tienen lugar en el centro de trabajo en localizaciones y localidades varias, conllevando dicho trabajo la necesidad de desplazamientos y pernoctas.

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

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

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

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

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

Artículo 22. *Personal de oficios varios.*

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

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

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

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

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

Artículo 23. *Personal subalterno.*

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

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

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

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

e) Limpiador o Limpiadora.—Es el trabajador mayor de edad que se ocupa de la limpieza y mantenimiento de las instalaciones del centro y dependencia de la empresa.

CAPÍTULO V

Ingresos

Artículo 24. *Normas generales.*

Para el ingreso del personal comprendido en el presente Convenio se observarán, sin excepción, las normas legales vigentes en materia de contratación y generales de colocación, así como las especiales que correspondan. En el concurso-oposición, el personal de la empresa perteneciente a otro grupo o categoría tendrá preferencia, en igualdad de condiciones, para ocupar las plazas vacantes.

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

Artículo 25. *Condiciones.*

Las condiciones para ingresar en la empresa, en lo referente al personal con la condición de Vigilante de seguridad, deberán acomodarse preceptivamente a las normas que al efecto exigen las disposiciones legales vigentes.

Artículo 26. *Contratos.*

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

Artículo 27. *Período de prueba.*

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

Personal directivo, Jefes de departamento, Personal titulado y técnico: Seis meses.

Personal de seguridad Mecánico-Electrónica: Dos meses.

Personal cualificado: Comercial, administrativo, mandos intermedios y de oficios varios: Tres meses.

Personal operativo y de C.R.A.: Dos meses, en los que debe existir un período de adiestramiento de quince días, susceptible de ser reducido previo informe del Comité de Seguridad e Higiene.

Personal no cualificado: Quince días laborables.

Artículo 28. *Reconocimiento médico.*

El personal de la empresa vendrá obligado a someterse en su incorporación a la misma, a examen médico, así como cuantas veces la Empresa, el Comité de Seguridad e Higiene o, en su defecto, los representantes de los trabajadores estimen oportuno, sin perjuicio de los anuales preceptivos.

En razón de los servicios a prestar, cuando se aprecien comportamientos extraños de carácter psíquico y/o farmacológico, de especial intensidad y habitualidad, la empresa, a instancia del interesado, o 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 a facilitar el tratamiento adecuado, obligándose el trabajador a colaborar con el equipo médico facultativo para cuantos reconocimientos, análisis y tratamientos sean necesarios, la empresa se obliga a abonar al trabajador el 100 por 100 del salario, siempre que medie situación de ILT.

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

CAPÍTULO VI

Ascensos, provisión de vacantes, plantillas y escalafones**Artículo 29. Ascensos y provisión de vacantes.**

Las vacantes de categoría superior que se originen en la empresa, salvo amortización de la plaza, se cubrirán en igualdad de condiciones con las personas ajenas o por personal del censo de la empresa, de acuerdo con las normas siguientes:

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

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

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

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

Si existiesen vacantes de Vigilante 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-oposición 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.

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

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

Exámenes psicotécnicos.

Examen teórico de formación básica.

Examen teórico de formación específica.

Exámenes prácticos.

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

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

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

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

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

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

Artículo 30. Estabilidad en el empleo.

La empresa deberá contar al menos con un 35 por 100 de fijos en plantilla, durante la vigencia del presente Convenio y en cada uno de los años.

En consecuencia, la empresa viene obligada a confeccionar plantilla de su personal fijo, señalando el número de trabajadores que comprende cada categoría profesional, con la separación y especificación de grupos y subgrupos. La plantilla se confeccionará cada año como máximo.

Para controlar dichos porcentajes se constituye una Comisión mixta empresa-trabajadores con las más amplias facultades que en derecho puedan existir y cuya composición será de una persona por cada Sindicato miembro de la negociadora del Convenio e igual número de representantes por parte de la representación empresarial.

La empresa está obligada a proporcionar a la Comisión antes citada información escrita relacionada con el cumplimiento de este artículo.

Ambas partes se obligan a reunirse en Comisión durante el primer trimestre del año con el fin de comprobar el cumplimiento de este precepto.

Artículo 31. Asignación de categoría a los puestos de trabajo.

En el plazo de dos meses, a contar desde la publicación del presente Convenio Colectivo, la empresa deberá establecer un cuadro de categorías profesionales de acuerdo con las normas establecidas en el capítulo IV de este Convenio.

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

A las trabajadoras del personal operativo, se les facilitará, durante su estado de embarazo, un puesto más adecuado a su estado, si existiese de su categoría, previa justificación del facultativo médico correspondiente.

Artículo 32. Escalafones.

La empresa deberá confeccionar y mantener el escalafón general de su personal, como mínimo deberá figurar en el mismo los datos correspondientes a todos y cada uno de sus trabajadores con el siguiente detalle:

1. Nombre y apellidos.
2. Fecha de nacimiento.
3. Fecha de ingreso en la empresa.
4. Categoría profesional.
5. Fecha de nombramiento o acceso a la categoría.
6. Número de orden.

Dicho escalafón se publicará dentro del primer trimestre natural de cada año, para conocimiento de todo el personal de la empresa.

Se podrá formular reclamación contra los datos del escalafón mediante escrito dirigido a la empresa dentro de los quince días siguientes a su publicación, 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 ante la Autoridad competente.

CAPÍTULO VII

Lugar de trabajo, traslados y cambios de puesto**Artículo 33. 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, de modo general, 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. El personal de la empresa que desempeñe tareas de vigilancia podrá ser cambiado de un centro de trabajo a otro, de acuerdo con las facultades expresadas, dentro de una misma localidad. Como principio general, la empresa deberá utilizar, a ser posible, para cada lugar de trabajo a aquellos trabajadores del servicio de seguridad y vigilancia que residan más cerca de aquél.

No obstante lo anterior, para los centros de trabajo existentes existirán Comisiones paritarias de representantes de la empresa y de los trabajadores, a fin de definir detalladamente las poblaciones que forman parte del concepto de localidad, a efectos de dietas.

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.

Artículo 34. Destacamentos.

Se entenderá por destacamento el cambio temporal de residencia de un trabajador a una población situada fuera de la localidad, para atender

trabajos encomendados por la empresa. El destacamento no podrá durar más de tres meses, procurándose escoger para el mismo al personal que resulte menos perjudicado, prefiriéndose, en primer lugar, a los que hayan solicitado la realización del destacamento, si reúnen la capacidad suficiente para desempeñar las tareas del mismo, después a los solteros y finalmente a los casados. El personal destacado tendrá derecho al percibo de los salarios, dietas y gastos de viaje que por su categoría le corresponde hasta su finalización o conversión en traslado por necesidades del servicio.

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

Artículo 35. *Desplazamientos.*

Cuando un trabajador tenga que desplazarse por necesidad del servicio fuera de la localidad, entendida en los términos del artículo 33, donde habitualmente presta sus servicios o cuando salga de la localidad para la que haya sido contratado, tendrá derecho al percibo de dietas salvo que dicho desplazamiento no tenga perjuicios económicos para el trabajador, en el caso de que no se desplace en vehículo de la empresa, tendrá derecho a que se le abone, además, el importe del billete en el medio de transporte idóneo.

Si el desplazamiento se realizase en un vehículo particular del trabajador, el mismo se retribuirá a razón de 24 pesetas el kilómetro.

Artículo 36. *Importe de las dietas.*

El importe de las dietas acordadas en este Convenio Colectivo será:

1996	1997	1998	
1.082	1.102	1.118	Pesetas cuando el trabajador tenga que hacer una comida fuera de su localidad.
1.995	2.043	2.091	Pesetas cuando el trabajador tenga que hacer dos comidas fuera de su localidad.
1.831	1.876	1.921	Pesetas cuando el trabajador tenga que pernoctar y desayunar.
3.658	3.743	3.828	Pesetas cuando el trabajador tenga que pernoctar fuera de su localidad y realizar dos comidas. Si el desplazamiento fuera superior a siete días, el importe de la dieta completa será de 2.908 pesetas a partir del octavo día, durante el año 1997 de 2.978 pesetas y durante el año 1998, de 3.048 pesetas.

Artículo 37. *Traslados.*

Los traslados de personal serán aquellos desplazamientos fuera de la localidad de origen que implique cambio de residencia, y podrán estar determinados por algunas de las siguientes causas:

1. Petición del trabajador o permuta.
2. Mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador.
3. Por necesidades del servicio, previo informe de la representación de los trabajadores.

El traslado no dará derecho a dietas.

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

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

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

En los traslados por necesidades de servicio las empresas habrán de demostrar la urgencia de las necesidades y tendrán en cuenta las circunstancias personales, familiares y sociales de los trabajadores. En caso de oposición al traslado por parte del trabajador, éste podrá impugnarlo ante la jurisdicción competente. El traslado por tal motivo dará derecho al abono de los gastos de viaje de traslado y de los familiares que con

él convivan, el transporte gratuito del mobiliario y enseres y a una indemnización equivalente a dos mensualidades de salario real.

El trabajador que haya sido trasladado por necesidades del servicio no podrá ser trasladado de nuevo en un plazo de cinco años, salvo acuerdo mutuo.

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

CAPÍTULO VIII

Trabajos de categoría superior e inferior

Artículo 38. *Principios generales.*

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

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

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

El trabajador que realice, por motivos de auténtica necesidad, funciones de categoría inferior a la suya, conservará el salario de su categoría profesional. Deberá informarse de tal circunstancia a los representantes legales de los trabajadores. Esta situación durará el tiempo imprescindible, sin que, en ningún caso, pueda ser superior a tres meses.

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

En caso de pérdida o sustracción y retirada de la licencia, guía, arma y/o título hasta la obtención de un nuevo ejemplar o aparición de lo perdido, sustraído o retirado, el trabajador recibirá el salario de su categoría.

CAPÍTULO IX

Causas de extinción del contrato de trabajo

Artículo 39. *Principios generales.*

El cese de los trabajadores en la empresa tendrá lugar por cualquiera de las causas previstas en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente, incluyéndose, entre ellas, lo previsto en el artículo 12 de este Convenio.

En el caso de cese por voluntad del trabajador, el personal directivo, Jefes de departamento y el personal titulado y técnico deben preavisar su baja con una antelación no inferior a dos meses. El resto del personal, con quince días hábiles de antelación.

La falta de cumplimiento del preaviso llevará consigo la pérdida de los salarios correspondientes al período de preaviso incumplido. El preaviso deberá ejercitarse siempre por escrito y la empresa está obligada a suscribir el correspondiente acuse de recibo.

En los supuestos previstos en la legislación vigente, la empresa deberá comunicar la extinción de los contratos temporales o de duración determinada con un preaviso de quince días. El incumplimiento de dicha obligación dará lugar al abono de una compensación económica equivalente a los salarios correspondientes al período de preaviso incumplido.

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

CAPÍTULO X

Jornada de trabajo, descanso y vacaciones

Artículo 40. *Jornada de trabajo.*

La jornada de trabajo, durante la vigencia del presente Convenio, será de 1.815 horas anuales de trabajo efectivo, en cómputo mensual a razón

de 165 horas por mes. No obstante, en ambos casos, las empresas, de acuerdo con la representación de los trabajadores, podrán establecer fórmulas alternativas para el cálculo de la jornada mensual a realizar.

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

Igualmente, en las entidades de crédito en donde no es posible tal compensación, se podrán acordar con los representantes de los trabajadores otros cómputos distintos a los establecidos en este artículo.

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

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

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

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

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

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

Artículo 41. Horas extraordinarias.

Tendrán consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada ordinaria establecida en el artículo 40 de este Convenio Colectivo.

Durante el año 1996 regirán los siguientes importes:

1) Para Vigilante de Seguridad, Vigilante de Seguridad de Explosivos: 725 pesetas/hora.

2) Para Guarda de Seguridad, Vigilante de Seguridad sin arma, Operadores CRA y Contador-Pagador: 525 pesetas/hora.

Se entiende que en estas categorías los valores mencionados en cuanto a las horas extras son unificadas tanto para horas laborables como festivas.

Para el resto de las categorías los importes de las horas extras serán los indicados en el cuadro que a continuación se detalla.

CUADRO 1996

Valores horas extraordinarias del 1 de junio de 1996 al 31 de diciembre de 1996

Categorías	Laborables	Festivas
<i>Personal Administrativo</i>		
A) Administrativos:		
Jefe de primera	1.297	1.711
Jefe de segunda	1.225	1.615
Oficial de primera	1.074	1.413
Oficial de segunda	1.033	1.359
Azafata	962	1.265
Auxiliar	962	1.265
Telefonista	843	113
Aspirante	733	965
B) Técnicos y Especialista de Oficina:		
Programador de ordenador	1.298	1.711
Operador/grabador de ordenador	1.074	1.413
Delineante proyectista	1.225	1.615
Delineante	1.074	1.413
C) Comerciales:		
Jefe de ventas	1.297	1.711
Técnico comercial	1.225	1.615
Vendedor	1.111	1.463
<i>Mandos Intermedios</i>		
Jefe de tráfico	1.110	1.457
Jefe de vigilancia	1.110	1.457

Categorías	Laborables	Festivas
Jefe de servicios	1.110	1.457
Encargado general	1.110	1.457
Inspector	1.027	1.359
<i>Personal Operativo</i>		
A) Juramentado:		
Vigilante de seguridad Conductor	725	725
Vigilante de seguridad de Transporte	725	725
Vigilante de seguridad	725	725
Vigilante de seguridad de explosivos	725	725
Vigilante de seguridad sin arma	525	525
B) No Juramentado:		
Guarda de seguridad	525	525
Operador C.R. alarmas	525	525
Contador-Pagador	525	525
<i>Personal Seguridad Mecánico-Electrónica</i>		
Encargado	1.261	1.665
Oficial de primera	1.183	1.580
Oficial de segunda	1.019	1.377
Oficial de tercera	912	1.196
Ayudante Encargado	682	898
Especialista de primera	682	898
Especialista de segunda	635	835
Revisor de sistemas	954	1.257
Aprendiz	623	812
<i>Personal de Oficios Varios</i>		
Oficial de primera	1.033	1.359
Oficial de segunda	918	1.213
Ayudante	807	1.059
Peón	724	955
Aprendiz	635	834
Limpiadora	724	955
<i>Personal Subalterno</i>		
Conductor	953	1.255
Ordenanza	787	1.038
Almacenero	787	1.038
Botones	620	813

Valores horas extraordinarias del 1 de enero de 1997 al 31 de diciembre de 1997

Categorías	Laborables	Festivas
<i>Personal Administrativo</i>		
A) Administrativos:		
Jefe de primera	1.336	1.762
Jefe de segunda	1.262	1.663
Oficial de primera	1.106	1.455
Oficial de segunda	1.064	1.400
Azafata	991	1.303
Auxiliar	991	1.303
Telefonista	868	116
Aspirante	755	994
B) Técnicos y Especialista de Oficina:		
Programador de ordenador	1.337	1.762
Operador/grabador de ordenador	1.106	1.455
Delineante proyectista	1.262	1.663
Delineante	1.106	1.455
C) Comerciales:		
Jefe de ventas	1.336	1.762
Técnico comercial	1.262	1.663
Vendedor	1.144	1.507

Categorías	Laborables	Festivas
<i>Mandos Intermedios</i>		
Jefe de tráfico	1.143	1.501
Jefe de vigilancia	1.143	1.501
Jefe de servicios	1.143	1.501
Encargado general	1.143	1.501
Inspector	1.058	1.400
<i>Personal Operativo</i>		
A) Juramentado:		
Vigilante de seguridad Conductor	747	747
Vigilante de seguridad de Transporte	747	747
Vigilante de seguridad	747	747
Vigilante de seguridad de explosivos	747	747
Vigilante de seguridad sin arma	541	541
B) No Juramentado:		
Guarda de seguridad	541	541
Operador C.R. Alarmas	541	541
Contador-Pagador	541	541
<i>Personal Seguridad Mecánico-Electrónica</i>		
Encargado	1.299	1.715
Oficial de primera	1.218	1.627
Oficial de segunda	1.050	1.418
Oficial de tercera	939	1.232
Ayudante Encargado	702	925
Especialista de primera	702	925
Especialista de segunda	654	860
Revisor de sistemas	983	1.295
Aprendiz	642	836
<i>Personal de Oficios varios</i>		
Oficial de primera	1.064	1.400
Oficial de segunda	946	1.249
Ayudante	831	1.091
Peón	746	984
Aprendiz	654	859
Limpiadora	746	984
<i>Personal Subalterno</i>		
Conductor	982	1.293
Ordenanza	811	1.069
Almacenero	811	1.069
Botones	639	837

**Valores horas extraordinarias del 1 de enero de 1998
al 31 de diciembre de 1998**

Categorías	Laborables	Festivas
<i>Personal administrativo</i>		
A) Administrativos:		
Jefe de primera	1.383	1.824
Jefe de segunda	1.306	1.721
Oficial de primera	1.145	1.506
Oficial de segunda	1.101	1.449
Azafata	1.026	1.349
Auxiliar	1.026	1.349
Telefonista	898	120
Aspirante	781	1.029
B) Técnicos y Especialista de Oficina:		
Programador de ordenador	1.384	1.824
Operador/grabador de ordenador	1.145	1.506
Delineante proyectista	1.306	1.721
Delineante	1.145	1.506
C) Comerciales:		
Jefe de ventas	1.383	1.824
Técnico comercial	1.306	1.721
Vendedor	1.184	1.560

Categorías	Laborables	Festivas
<i>Mandos Intermedios</i>		
Jefe de tráfico	1.183	1.554
Jefe de vigilancia	1.183	1.554
Jefe de servicios	1.183	1.554
Encargado general	1.183	1.554
Inspector	1.095	1.449
<i>Personal Operativo</i>		
A) Juramentado:		
Vigilante de seguridad Conductor	773	773
Vigilante de seguridad de Transporte	773	773
Vigilante de seguridad	773	773
Vigilante de seguridad de explosivos	773	773
Vigilante de seguridad sin arma	560	560
B) No Juramentado:		
Guarda de seguridad	560	560
Operador C.R. Alarmas	560	560
Contador-Pagador	560	560
<i>Personal Seguridad Mecánico-Electrónica</i>		
Encargado	1.344	1.775
Oficial de primera	1.261	1.684
Oficial de segunda	1.086	1.468
Oficial de tercera	972	1.275
Ayudante Encargado	727	957
Especialista de primera	727	975
Especialista de segunda	677	890
Revisor de sistemas	1.017	1.340
Aprendiz	664	866
<i>Personal de Oficios varios</i>		
Oficial de primera	1.101	1.449
Oficial de segunda	979	1.293
Ayudante	860	1.129
Peón	772	1.018
Aprendiz	677	889
Limpiadora	772	1.018
<i>Personal Subalterno</i>		
Conductor	1.016	1.338
Ordenanza	839	1.107
Almacenero	839	1.107
Botones	661	867

El valor asignado a las denominadas en la tabla «horas festivas», será aplicable a las horas extraordinarias que se realicen en el exceso en los festivos, no domingos, en que le corresponda prestar servicio, salvo para los Vigilantes de seguridad Conductores, Vigilantes de seguridad de Transporte, Vigilantes de seguridad, Vigilantes de seguridad de explosivos, Vigilantes de seguridad sin arma, Guardas de seguridad, Operadores C.R. Alarmas y Contadores-Pagadores, cuyo importe se encuentra unificado de acuerdo con lo expuesto anteriormente.

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

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

- Las necesarias por períodos punta de producción y/o de prestación de servicios.
- Las originadas por ausencias imprevistas.
- Las derivadas de cambios de turno.
- Las que sean consecuencia de trabajos de mantenimiento.

e) Las derivadas de la propia naturaleza de los servicios que sean prestados por la empresa:

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

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

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

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

Artículo 42. *Modificación de horario.*

Cuando por necesidad del servicio la empresa deba modificar los horarios establecidos, podrá cambiarlos, de conformidad con el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 43. *Descanso anual compensatorio.*

Dadas las especiales características de la actividad y el cómputo de jornada establecida en el artículo 40, los trabajadores afectados por el presente Convenio, adscritos a los servicios y cuya jornada diaria sea igual o superior a ocho horas, tendrán derecho a un mínimo de noventa días naturales de descanso anual, quedando incluidos en dicho descanso los domingos y festivos del año que les correspondiera trabajar por su turno y excluyendo de este cómputo el período vacacional que se fija en el artículo siguiente.

El resto del personal tendrá derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio ininterrumpido.

Cuando excepcionalmente y por necesidades del servicio no pudiera darse el descanso compensatorio se abonará dicho día con los valores mencionados en el artículo 41.

Artículo 44. *Vacaciones.*

Todos los trabajadores disfrutarán de vacaciones retribuidas, con arreglo a las condiciones siguientes:

1. Tendrán una duración de treinta y un día naturales para todo el personal de las empresas sujetas a este Convenio Colectivo que lleve un año al servicio de las mismas.

2. Se abonarán por el total de la tabla, y por los conceptos comprendidos en ella.

3. Se establecerá un turno rotativo de disfrute de las vacaciones. El período que constituye turno se determinará de acuerdo entre la empresa y el Comité de empresas o delegados de personal, debiéndose fijar el cuatro de vacaciones con antelación de dos meses al inicio del período anual de vacaciones.

4. En los casos en que un trabajador se encuentre en situación de ILT, iniciada con anterioridad al momento en que estuviera previsto comenzar su período de vacaciones, se aplazarán poder disfrutarlas dentro del año natural, lo hará durante el primer trimestre del año siguiente al devengo de las mismas.

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

CAPÍTULO XI

Licencias y excedencias

Artículo 45. *Licencias.*

Los trabajadores, previo aviso y justificación, podrán disfrutar de permisos retribuidos, en los casos y con la duración en días naturales que a continuación se indican:

- a) Matrimonio del trabajador, diecisiete días.
- b) Durante dos días, que podrán ampliarse hasta cuatro máximo, cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, en los casos de alumbramiento de esposa o de enfermedad grave o fallecimiento de cónyuge, hijo, padre, madre, nietos, abuelos o hermanos de uno u otro cónyuge.
- c) Durante dos días para traslado de su 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, incluyéndose en este tiempo el que corresponda al invertido en denuncias derivadas del cumplimiento del servicio.
- e) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional, en los supuestos y en la forma regulados por el Estatuto de los Trabajadores.
- f) Por el matrimonio de padres, hijos, hermanos y nietos de uno 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 de un hijo o nieto tendrá derecho a un día para asistir al bautizo.

Artículo 46. *Notificación.*

En el ejercicio de sus funciones y dadas las especiales circunstancias de la prestación de los servicios en esta actividad y las dificultades que comporta la sustitución del personal en sus puestos de trabajo, los representantes de los trabajadores, para el ejercicio de sus funciones como tales, deberán notificar y justificar sus ausencias a sus superiores con antelación mínima de veinticuatro horas. Notificada la ausencia cumpliendo los anteriores requisitos, la empresa, dentro de los límites pactados en este Convenio, estará obligada a conceder el permiso oportuno.

Artículo 47. *Excedencias.*

Las excedencias serán de dos clases: Voluntaria y especial.

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

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

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

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

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

Artículo 48. *Excedencia especial.*

Dará lugar a excedencia especial alguna de las siguientes circunstancias:

1. Nombramiento para cargo político o designación para cargo de representación sindical, cuando su ejercicio sea incompatible con los servicios de la empresa.
2. Enfermedad o accidente una vez transcurrido el período de incapacidad laboral transitoria y por todo el tiempo que el trabajador permanezca en situación de invalidez provisional.
3. Prestación del servicio militar o la prestación social sustitutoria, por el tiempo obligatorio de duración de la misma.
4. Maternidad, por el período máximo de tres años.

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

La reincorporación de los excedentes especiales a sus puestos de trabajo deberá producirse en el plazo de treinta días, como máximo, desde el momento que desaparezcan las causas que motivaron la excedencia, salvo

en los casos de servicio militar o prestación social sustitutoria, en que el plazo será de dos meses.

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

Artículo 49. *Permiso sin sueldo.*

Los trabajadores que lleven como mínimo un año en la empresa podrán solicitar permiso sin sueldo, que la empresa, previo informe de los representantes de los trabajadores, atenderá, salvo que ello suponga grave perturbación en el servicio.

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

CAPÍTULO XII

Seguridad e higiene

Artículo 50. *Seguridad e higiene.*

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

A este fin, se constituirá un Comité de Seguridad e Higiene del Trabajo, que tendrá las funciones y atribuciones contenidas en el artículo 8.º de la citada Ordenanza, a fin de dirimir aquellas cuestiones relativas a la seguridad e higiene que puedan suscitarse con motivo de las actividades desarrolladas en la empresa.

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

CAPÍTULO XIII

Faltas y sanciones

Artículo 51. *Faltas del personal.*

Las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intenciones, en leves, graves y muy graves.

En la aplicación de las sanciones se tendrán en cuenta y valorarán las circunstancias personales del trabajador, su nivel cultural, trascendencia del daño, grado de reiteración o reincidencia.

Artículo 52. *Faltas leves.*

Son faltas leves:

1. Hasta cuatro faltas de puntualidad, con retraso superior a cinco minutos e inferior a quince, dentro del período de un mes.

2. Abandonar el puesto de trabajo sin causa justificada o el servicio, por breve tiempo, durante la jornada. Si se causare, como consecuencia del abandono, perjuicio de consideración a la empresa, compañeros de trabajo, clientes o personal del mismo, o fuera causa de accidente, la falta podrá revestir la consideración de grave o muy grave.

3. No notificar, con carácter previo, la ausencia al trabajo y no justificar, dentro de las veinticuatro horas siguientes, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho, la razón que la motivó.

4. Los descuidos y distracciones en la realización de trabajo o en la conservación de las máquinas útiles, armas, herramientas, instalaciones propias o de los clientes. Cuando el incumplimiento de lo anterior origine consecuencias de gravedad en la realización del servicio, la falta podrá reputarse de grave o muy grave.

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

6. Las faltas de respeto y consideración en materia leve a los subordinados, compañeros, mandos, personal y público, así como la discusión con los mismos dentro de la jornada de trabajo y usar palabras malsonantes e indecorosas con los mismos.

7. La falta de aseo y limpieza personal y de los uniformes, equipos, armas, etc., de manera ocasional.

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

9. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

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

Artículo 53. *Faltas graves.*

Son faltas graves:

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

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

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

4. La desobediencia grave a los superiores en materia de trabajo y la réplica descortés a compañeros, mandos o público. Si implicase quebranto manifiesto a la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, compañeros de trabajo o público se reputará muy grave.

5. La suplantación de la personalidad de un compañero al fichar o firmar, sancionándose tanto al suplantador como al suplantado.

6. La voluntaria disminución de la actividad habitual y la negligencia y desidia en el trabajo que afecta a la buena marcha del servicio.

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

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

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

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

11. Llevar los registros, documentación, cuadernos o cualquier clases de anotaciones oficiales y escritos que reglamentariamente deben tener, sin las formalidades debidas y cometiendo faltas que por su gravedad o trascendencia merezcan especial correctivo. Y si tuviera especial relevancia tendrán la consideración de muy grave.

Artículo 54. *Faltas muy graves.*

Son faltas muy graves:

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

2. Más de doce faltas no justificadas de puntualidad cometidas en el período de seis meses o treinta en un año, aunque hayan sido sancionadas independientemente.

3. Tres o más faltas injustificadas al trabajo en el período de un mes, más de seis faltas en el período de cuatro meses, o más de doce faltas en el período de un año, siempre que hayan sido sancionadas independientemente.

4. La falsedad, la deslealtad, el fraude, el abuso de confianza y el hurto o robo, tanto a compañeros de trabajo como a la empresa o a terceros, relacionados con el servicio, durante el desempeño de sus tareas o fuera de las mismas.

5. El hacer desaparecer, inutilizar, causar desperfectos en armas, máquinas, instalaciones, edificios, enseres, documentos, etc., tanto de la empresa como de clientes de la misma, así como causar accidentes por dolo, negligencia o imprudencia inexcusable.

6. El realizar trabajos por cuenta propia o cuanta ajena estando en situación de incapacidad laboral transitoria, así como realizar manipulaciones o falsedades para prolongar aquella situación.

7. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de mandos, compañeros de trabajo o terceros.

8. La embriaguez probada, vistiendo el informe.

9. La violación del secreto de correspondencia o de documentos de la empresa o de las personas en cuyos locales e instalaciones se realiza la prestación de los servicios y no guardar la debida discreción o el natural sigilo de los asuntos y servicios en que, por misión de su cometido, haya de estar enterados.

10. Los malos tratos de palabra o de obra, o falta grave de respeto y consideración a sus superiores jerárquicos, compañeros, personal a su

cargo o familiares de los mismos, así como a las personas en cuyos locales o instalaciones realizará su actividad y a los empleados de éstas si los hubiere.

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

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

13. La disminución voluntaria y continuada del rendimiento.

14. Originar riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo o con las personas o los empleados para las que presten sus servicios.

15. La comisión de actos inmorales en el lugar de trabajo o en los locales de la empresa, dentro de la jornada laboral.

16. El abuso de autoridad.

17. La competencia ilícita, por dedicarse dentro o fuera de la jornada laboral o desarrollar por cuenta propia idéntica actividad que la empresa o dedicarse a ocupaciones particulares que estén en abierta pugna con el servicio.

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

19. Iniciar o continuar cualquier discusión, rivalidad, pretendida superioridad, exigencias en el modo de prestarse los servicios, etc., con funcionarios de la Policía.

20. Entregarse a juegos y distracciones graves, todo ello durante y dentro de la jornada de trabajo.

21. Exigir o pedir por sus servicios remuneración o premio de terceros, cualquiera que sea la forma o pretexto que para la donación se emplee.

22. La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para sí o para compañeros o personal y público, o peligro de averías para las instalaciones.

Artículo 55. Sanciones.

1. Por falta leve:

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

2. Por falta grave:

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

3. Por falta muy grave:

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

Para proceder a la imposición de las anteriores sanciones se estará a lo dispuesto en la legislación vigente. Serán informados de la sanción el Comité de Empresa o delegado de personal correspondiente, al momento de notificarla al trabajador afectado.

Artículo 56. Prescripción.

La facultad de la empresa para imponer sanciones, que deberá ejercitarse siempre por escrito, salvo amonestación verbal, del que deberá acusar recibo y firmar enterado el sancionado o, en su lugar, dos testigos, caso de negarse a ello, prescribir en las faltas leves a los diez días; en las graves a los veinte días, y en las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 57. Abuso de autoridad.

Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito, a través de la representación de los trabajadores, a la Dirección de la empresa de los actos que supongan abuso de autoridad de sus Jefes. Recibido el escrito, la Dirección abrirá el oportuno expediente en el plazo de cinco días. En caso contrario, los representantes de los trabajadores podrán formular la oportuna denuncia ante la autoridad laboral competente.

CAPÍTULO XIV

Premios

Artículo 58. 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.

Se considerarán motivos dignos de premio:

- a) Actos heroicos.
- b) Actos meritorios.
- c) Espíritu de servicio.
- d) Espíritu de fidelidad.
- e) Afán de superación profesional.
- f) Tirador selecto.

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

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

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO XV

Prestaciones sociales

Artículo 59. Seguro de accidentes.

La empresa suscribirá póliza de seguro colectivo a favor de todos y cada uno de sus trabajadores por un capital de 4.400.000 pesetas por muerte y 5.637.500 pesetas por incapacidad permanente total, ambas derivadas de accidentes, sean o no laborales, excepto los producidos en competiciones deportivas oficiales de vehículos de motor. Su efecto cubrirá las veinticuatro horas del día y durante todo el año.

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

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

Artículo 60. Compensaciones en los supuestos de incapacidad laboral transitoria.

a) Incapacidad laboral transitoria en caso de accidente laboral: Las empresas complementarán, cuando proceda, la prestación reglamentaria de manera que el trabajador perciba el 100 por 100 de la tabla salarial del anexo Y, sin que suponga merma del importe que pudiese corresponder en las pagas extraordinarias. Además de los actualizados considerados como tales también se incluyen los producidos durante las prácticas de tiro y/o de gimnasio, siempre que sean realizados por mandato legal u orden expresa de la empresa.

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

1. Del día 1 al 3, por una sola vez al año 50 por 100 de la base de cotización.
2. Del día 4 al 20, el 80 por 100 de la base de cotización.
3. Del día 21 al 40, el 100 por 100 de la base de cotización.
4. Del día 41 al 60, el 90 por 100 de la base de cotización.
5. Del día 60 en adelante, si procede, como está legislado.

La empresa complementará la prestación reglamentaria en el supuesto de hospitalización: Se cobrará el 100 por 100 de la base cotizable, desde la fecha de su hospitalización, durante cuarenta días máximo, aunque parte de dichos días esté hospitalizado y otra parte no, y en período de recuperación o postoperatorio, pero siempre que siga de baja.

CAPÍTULO XVI

Derechos sindicales

Artículo 61. Disposición general.

Los representantes legales de los trabajadores tendrán las competencias y garantías que establecen los artículos 64 y 68 del Estatuto de los Trabajadores.

En relación con el crédito horario, la reserva de horas legalmente establecida por computada anual. A petición escrita de los Comités de Empresa o Delegados de Personal podrán acumularse las horas de los representantes de los trabajadores que así lo deseen, en uno o varios de ellos, sin rebasar el tope legal; esta acumulación se realizará en cómputo anual, siempre que sea comunicada a la empresa en el primer trimestre del año o, en su caso, durante el primer trimestre de mandato, o bien a partir de tres meses desde la firma del presente Convenio. La utilización será por jornadas completas en los casos de Comités de nueve o más miembros, coincidirá con el inicio de la jornada y por el tiempo necesario.

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

Se acuerda que el número de Delegados sindicales por cada sección sindical de los sindicatos que hayan obtenido el 10 por 100 de los votos en la elección al Comité de Empresa se determinará según la siguiente escala:

- De 150 a 750 trabajadores: Uno.
- De 751 a 2.000 trabajadores: Dos.
- De 2.001 a 5.000 trabajadores: Tres.
- De 5.001 en adelante: Cuatro.

El número de trabajadores a que se refiere la escala anterior es por toda la empresa, rigiéndose todo lo demás por lo establecido en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, de 2 de agosto de 1985.

En lo no dispuesto en este Convenio Colectivo en cuanto a los representantes legales de los trabajadores se estará a lo indicado en la Ley del Estatuto de los Trabajadores y Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Artículo 62. Recaudación de la cuota sindical.

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

El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenece la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorros a la que debe ser transferida dicha cantidad. Las empresas

efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año.

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

CAPÍTULO XVII

Retribuciones

Artículo 63. Anticipos.

El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta, por el trabajo ya realizado, sin que pueda exceder del 90 por 100 del importe de su salario neto mensual, en un plazo máximo de cuatro días hábiles desde la solicitud. Si la situación económica de la empresa atravesara por momentos difíciles, se acordará con la representación legal de los trabajadores la suspensión temporal de dichos anticipos, salvo que se soliciten por perentoria necesidad, en cuyo caso la concesión de los mismos se realizará de mutuo acuerdo entre el Comité de Empresa y el Departamento de Personal.

Artículo 64. Estructura salarial.

La estructura salarial que pasarán a tener las retribuciones desde la entrada en vigor del presente Convenio será la siguiente:

- a) Sueldo base.
- b) Complementos:
 1. Personales: Antigüedad.
 2. De puestos de trabajo:
 - Peligrosidad.
 - Plus escolta.
 - Plus vehículo blindado.
 - Plus de actividad.
 - Plus de responsable de equipo de vigilancia o de transporte.
 - Plus de trabajo nocturno.
 3. Cantidad o calidad de trabajo: Horas extraordinarias.
 4. De vencimiento superior al mes:
 - Gratificación de Navidad.
 - Gratificación de julio.
 - Beneficios.
 5. Indemnizaciones o suplidos:
 - Plus de distancia y transporte.
 - Plus de mantenimiento de vestuario.

Artículo 65. Salario base.

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

El salario base se considerará siempre referido a la jornada legal establecida en este Convenio. Si por acuerdo particular de la empresa con sus operarios se trabajara la jornada con horario restringido, el salario base será divisible por horas, abonándose el que corresponda, que en ningún caso podrá ser inferior al correspondiente a cuatro horas.

Artículo 66. Complemento personal: Antigüedad.

Todos los trabajadores, sin excepción de categorías, disfrutará además de su sueldo, de un complemento por antigüedad en la empresa.

El complemento de antigüedad se cumplirá en el cumplimiento de quinquenios al servicio de la empresa, devengándose el mismo desde el primer día del mes en que se cumpla el quinquenio correspondiente.

No procederá aumento alguno de complemento por antigüedad para el caso de que se superasen tres quinquenios al servicio de la empresa, teniendo, pues, dicha antigüedad la consideración de límite máximo del complemento.

Los trienios se calcularán aplicando el 5,5 por 100 sobre el salario base que se perciba en cada categoría con los topes legales del artículo 25 del Estatuto de los Trabajadores.

TABLA DE RETRIBUCIONES

CUADRO 1996

Categorías	Quinquenios
<i>Personal Directivo, Titulado y Técnico</i>	
Director general	9.856
Director comercial	8.838
Director administrativo	8.838
Director de personal	8.838
Jefe de personal	7.819
Jefe de seguridad	7.819
Titulado superior	7.819
Titulado medio	6.081
Delegado provincial-Gerente	6.801
<i>Personal Administrativo</i>	
A) Administrativos:	
Jefe de primera	6.351
Jefe de segunda	5.881
Oficial de primera	5.006
Oficial de segunda	4.705
Azafata	4.234
Auxiliar	4.234
Telefonista	3.528
Aspirante	2.990
B) Técnicos y Especialistas de Oficina:	
Analista	7.819
Programador de ordenador	6.801
Operador/Grabador de ordenador	5.006
Delineante proyectista	5.881
Delineante	5.006
C) Comerciales:	
Jefe de ventas	6.351
Técnico comercial	5.881
Vendedor	5.175
<i>Mandos Intermedios</i>	
Jefe de tráfico	5.761
Jefe de vigilancia	5.761
Jefe de servicios	5.761
Encargado general	5.761
Inspector	5.291
<i>Personal Operativo</i>	
A) Juramentado:	
Vigilante de seguridad Conductor	4.594
Vigilante de seguridad Transporte	4.261
Vigilante de seguridad	4.245
Vigilante de seguridad de explosivos	4.245
Vigilante de seguridad sin arma	3.541
B) No Juramentado:	
Guarda de seguridad	3.541
Operador C.R. Alarmas	3.541
Contador-Pagador	3.541
<i>Personal Seguridad Mecánico-Electrónica</i>	
Encargado	6.633
Oficial de primera	6.178
Oficial de segunda	5.451
Oficial de tercera	4.726
Ayudante Encargado	3.589
Especialista de primera	3.589
Especialista de segunda	3.342
Revisor de sistemas	5.014
Aprendiz	3.071

Categorías	Quinquenios
<i>Personal de Oficios Varios</i>	
Oficial de primera	5.347
Oficial de segunda	4.231
Ayudante	3.525
Peón	3.530
Aprendiz	2.992
Limpiadora	3.530
<i>Personal Subalterno</i>	
Conductor	4.281
Ordenanza	3.885
Almacenero	3.885
Botones	2.992

CUADRO 1997

Categorías	Quinquenios
<i>Personal Directivo, Titulado y Técnico</i>	
Director general	10.152
Director comercial	9.103
Director administrativo	9.103
Director de personal	9.103
Jefe de personal	8.054
Jefe de seguridad	8.054
Titulado superior	8.054
Titulado medio	6.263
Delegado provincial-Gerente	7.005
<i>Personal Administrativo</i>	
A) Administrativos:	
Jefe de primera	6.542
Jefe de segunda	6.057
Oficial de primera	5.156
Oficial de segunda	4.846
Azafata	4.361
Auxiliar	4.361
Telefonista	3.634
Aspirante	3.080
B) Técnicos y Especialistas de Oficina:	
Analista	8.054
Programador de ordenador	7.005
Operador/Grabador de ordenador	5.156
Delineante proyectista	6.057
Delineante	5.156
C) Comerciales:	
Jefe de ventas	6.542
Técnico comercial	6.057
Vendedor	5.330
<i>Mandos Intermedios</i>	
Jefe de tráfico	5.934
Jefe de vigilancia	5.934
Jefe de servicios	5.934
Encargado general	5.934
Inspector	5.450
<i>Personal Operativo</i>	
A) Juramentado:	
Vigilante de seguridad Conductor	4.732
Vigilante de seguridad Transporte	4.389
Vigilante de seguridad	4.372
Vigilante de seguridad de explosivos	4.372
Vigilante de seguridad sin arma	3.647

Categorías	Quinquenios
B) No Juramentado:	
Guarda de seguridad	3.647
Operador C.R. Alarmas	3.647
Contador-Pagador	3.647
<i>Personal Seguridad Mecánico-Electrónica</i>	
Encargado	6.832
Oficial de primera	6.363
Oficial de segunda	5.615
Oficial de tercera	4.868
Ayudante Encargado	3.697
Especialista de primera	3.697
Especialista de segunda	3.442
Revisor de sistemas	5.164
Aprendiz	3.163
<i>Personal de Oficios Varios</i>	
Oficial de primera	5.507
Oficial de segunda	4.358
Ayudante	3.631
Peón	3.636
Aprendiz	3.082
Limpiadora	3.636
<i>Personal Subalterno</i>	
Conductor	4.409
Ordenanza	4.002
Almacenero	4.002
Botones	3.082

CUADRO 1998

Categorías	Quinquenios
<i>Personal Directivo, Titulado y Técnico</i>	
Director general	10.507
Director comercial	9.422
Director administrativo	9.422
Director de personal	9.422
Jefe de personal	8.335
Jefe de seguridad	8.335
Titulado superior	8.335
Titulado medio	6.483
Delegado provincial-Gerente	7.250
<i>Personal Administrativo</i>	
A) Administrativos:	
Jefe de primera	6.770
Jefe de segunda	6.269
Oficial de primera	5.337
Oficial de segunda	5.016
Azafata	4.514
Auxiliar	4.514
Telefonista	3.761
Aspirante	3.187
B) Técnicos y Especialistas de Oficina:	
Analista	8.335
Programador de ordenador	7.250
Operador/Grabador de ordenador	5.337
Delineante proyectista	6.269
Delincante	5.337
C) Comerciales:	
Jefe de ventas	6.770
Técnico comercial	6.269
Vendedor	5.517

Categorías	Quinquenios
<i>Mandos Intermedios</i>	
Jefe de tráfico	6.142
Jefe de vigilancia	6.142
Jefe de servicios	6.142
Encargado general	6.142
Inspector	5.640
<i>Personal Operativo</i>	
A) Juramentado:	
Vigilante de seguridad Conductor	4.897
Vigilante de seguridad Transporte	4.542
Vigilante de seguridad	4.525
Vigilante de seguridad de explosivos	4.525
Vigilante de seguridad sin arma	3.775
B) No Juramentado:	
Guarda de seguridad	3.757
Operador C.R. Alarmas	3.757
Contador-Pagador	3.757
<i>Personal Seguridad Mecánico-Electrónica</i>	
Encargado	7.071
Oficial de primera	6.586
Oficial de segunda	5.811
Oficial de tercera	5.038
Ayudante Encargado	3.826
Especialista de primera	3.826
Especialista de segunda	3.563
Revisor de sistemas	5.345
Aprendiz	3.274
<i>Personal de Oficios Varios</i>	
Oficial de primera	5.700
Oficial de segunda	4.510
Ayudante	3.758
Peón	3.763
Aprendiz	3.190
Limpiadora	3.763
<i>Personal Subalterno</i>	
Conductor	4.564
Ordenanza	4.142
Almacenero	4.142
Botones	3.190

Artículo 67. Complementos de puesto de trabajo.

a) Peligrosidad: El personal operativo y de mandos intermedios que por el especial cometido de las funciones que pudieran encomendársele esté obligado por disposición legal a llevar un arma de fuego percibirá mensualmente, por este concepto, el complemento salarial señalado en el anexo I de este Convenio.

Teniendo en cuenta la naturaleza funcional de los complementos de puesto de trabajo, este plus se percibirá en cómputo de hora trabajada con arma, hasta el máximo mensual establecido para dicho concepto en el anexo I de este Convenio, y se devengará hasta la realización de las ciento sesenta y cinco horas de cómputo mensual establecidas en el artículo 40.

b) Plus de vehículo blindado: Dicho plus se abonará a los Vigilantes de Seguridad de Transporte y a los Vigilantes de Seguridad Conductores, en atención a las funciones típicas de su categoría, definidas en el artículo 20 de este Convenio Colectivo.

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

d) Plus de responsable de equipo de vigilancia o de transporte: Se abonará al trabajador que además de realizar las tareas propias de su

categoría, desarrolla una labor de coordinación distribuyendo el trabajo e indicando como realizarlo confeccionando los partes oportunos, anomalías o incidencias que se produzcan en los servicios en ausencia del Inspector u otro Jefe, teniendo la responsabilidad de un equipo de personas. El personal que ejerza funciones de responsable de equipo percibirá un plus por tal concepto de 6.000 pesetas, que responda a su categoría, en tanto las tenga asignadas y las realice.

e) Plus de trabajo nocturno: Se fija un plus de trabajo nocturno por cada hora trabajada. De acuerdo con el artículo 40 del presente Convenio Colectivo se entenderá por trabajo nocturno el comprendido entre las veintidós horas y las seis horas del día siguiente. Si las horas trabajadas en jornada nocturna excedieran de cuatro, se abonará el plus correspondiente a la jornada trabajada, con máximo de ocho horas.

Asimismo, dicho plus se devengará hasta la realización de las ciento sesenta y cinco horas de cómputo mensual que se establecen en el artículo 40.

Para el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 1996, cada hora nocturna trabajada se abonará con los valores que se indican en el anexo I.

Artículo 68. Complemento de cantidad o calidad de trabajo: Horas extraordinarias.

Respecto de las horas extraordinarias se estará a lo establecido en el artículo 41 del presente Convenio Colectivo y en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 69. Complementos de vencimiento superior al mes.

a) Gratificación de julio: Se devengará del 1 de julio al 30 de junio. Independientemente de la finalización de su devengo, el pago se realizará el 15 de julio. El importe de esta gratificación será de una mensualidad de la columna de «total» correspondiente al anexo salarial y por los mismos conceptos, incluyendo el complemento denominado antigüedad.

b) Gratificación de Navidad: Se devengará del 1 de enero al 31 de diciembre. Independientemente de la finalización de su devengo, el pago se realizará el 15 de diciembre. El importe de esta gratificación será de una mensualidad de la columna «total» correspondiente al anexo salarial y por los mismos conceptos, incluyendo el complemento denominado antigüedad.

c) Beneficios: Todos los trabajadores de la empresa, cualquiera que sea la modalidad de su contrato de trabajo, que lleven como mínimo un año en la empresa, tendrán derecho a percibir en concepto de beneficios una cantidad equivalente a una mensualidad de la columna «total» correspondiente al anexo del año anterior al del mes del percibo, incluyendo antigüedad, y por los mismos conceptos. Se devengará anualmente del 1 de enero al 31 de diciembre y se abonará por años vencidos el día 15 de marzo del año siguiente. El derecho al cobro se iniciará en el momento del inicio del segundo año en la empresa.

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

Artículo 70. Indemnizaciones o suplidos.

a) Plus de distancia y transporte: Se establece como compensación a los gastos de desplazamiento y medios de transporte dentro de la localidad, así como desde el domicilio a los centros de trabajo a su regreso.

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

Artículo 71. Cuantía de las retribuciones.

En el anexo del presente Convenio se establecen la cuantía para el año 1996 tanto del salario base como de los complementos de puestos de trabajo y de las indemnizaciones y suplidos.

Desde el 1 de enero de 1997 y durante todo el mencionado año, las tablas del año 1996 se incrementarán en un 3 por 100.

Desde el 1 de enero de 1997 y durante todo el mencionado año, las tablas del año 1997 se incrementarán en un 3,5 por 100.

Artículo 72. Uniformidad.

La empresa facilitará al personal operativo las siguientes prendas de uniforme, en el momento de su ingreso: Dos camisas de verano, dos camisas de invierno, una corbata, una chaquetilla, dos pantalones de invierno, dos pantalones de verano y un par de zapatos.

Asimismo se facilitará, en casos de servicios en el exterior, las prendas de abrigo y agua adecuadas. Al personal que expresamente lo indique, se le entregará un par de zapatos cada año.

Tanto las prendas mencionadas como las adicionales que correspondan se renovará cuando se deterioren.

Artículo 73. Jubilaciones.

La empresa abonará a los trabajadores que, al cumplir las edades que se relacionarán acepten la propuesta de la empresa de jubilarse, las cantidades brutas siguientes expresadas en pesetas:

	1996	1997	1998
A los sesenta años	831.116	851.116	871.116
A los sesenta y un años	767.781	785.781	803.781
A los sesenta y dos años	703.802	720.802	737.802

No obstante lo anterior y en desarrollo del Real Decreto 1194/1985 de 17 de julio, ambas partes acuerda la jubilación forzosa de los trabajadores afectados por el presente Convenio a los sesenta y cuatro años, extinguiéndose el contrato de trabajo, a tenor de lo previsto en el artículo 49.6 del Estatuto de los Trabajadores, siempre que cumplan los siguientes requisitos:

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

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

En este caso el trabajador recibirá de la empresa una indemnización de 908.540 pesetas brutas, que se le abonarán conjuntamente con la liquidación de sus haberes en el momento de la baja. En 1997 esta cantidad será de 930.390 pesetas y en 1998 de 952.240 pesetas.

Artículo 74. Contrato de relevo.

Se acuerda, por ambas partes, que las disposiciones establecidas para el contrato de relevo en la Ley 32/1984, de 2 de agosto, artículo 12.5 desarrollado por el Real Decreto 1991/1984, de 31 de octubre, sean de aplicación en el ámbito de este Convenio.

Artículo 75. Asistencia jurídica.

La empresa se compromete a prestar asistencia legal a aquellos trabajadores que en calidad de acusados se vean incurso en procesos penales instruidos por ocasión de acciones realizadas en el cumplimiento de las funciones encomendadas por la empresa, todo ello de acuerdo con lo previsto en el artículo 45 apartado d), y ello siempre que se haya comunicado tal situación en los dos días hábiles siguientes a la recepción de la primera comunicación.

Artículo 76. *Seguro de Responsabilidad Civil.*

La empresa se compromete a la suscripción de pólizas de seguro de Responsabilidad Civil por un importe de 100.000.000 en el territorio nacional, con los efectos y consecuencias comprendidas en la ley del contrato de seguros.

Artículo 77. *Disposición final.*

Si se publican en el «Boletín Oficial del Estado» Órdenes ministeriales, Reales Decretos o cualquier otra disposición legal que afectara al personal comprendido en este Convenio a la mayor brevedad posible se reunirá la Comisión Negociadora, a fin de adaptar el presente texto a dichas disposiciones.

Tabla de retribuciones año 1996

Categorías	Salario base — Pesetas	Plus peligrosidad — Pesetas	Plus vehículo blindado — Pesetas	Plus actividad — Pesetas	Plus transporte — Pesetas	Plus vestuario — Pesetas	Total — Pesetas
<i>Personal directivo, titulado y técnico</i>							
Director general	183.815	—	—	—	20.423	—	204.238
Director comercial	164.825	—	—	—	20.423	—	185.248
Director administrativo	164.825	—	—	—	20.423	—	185.248
Director de Personal	164.825	—	—	—	20.423	—	185.248
Jefe de Personal	145.829	—	—	—	20.423	—	185.248
Jefe de Seguridad	145.829	—	—	—	20.423	—	166.252
Titulado superior	145.829	—	—	—	20.423	—	166.252
Titulado medio	126.830	—	—	—	20.423	—	147.253
Delegado provincial-Gerente	126.830	—	—	—	20.423	—	147.253
<i>Personal administrativo</i>							
A) Administrativos:							
Jefe de primera	118.455	—	—	8.376	20.423	—	147.254
Jefe de segunda	109.685	—	—	9.549	20.423	—	139.657
Oficial de primera	93.373	—	—	11.930	20.423	—	125.726
Oficial de segunda	87.748	—	—	12.488	20.423	—	120.659
Azafata	78.973	—	—	13.666	20.423	—	113.062
Auxiliar	78.973	—	—	13.666	20.423	—	113.062
Telefonista	65.805	—	—	15.436	20.423	—	101.664
Aspirante	55.765	—	—	14.079	20.423	—	90.267
B) Técnicos y especialistas de oficina:							
Analista	145.829	—	—	—	20.423	—	166.252
Programador de ordenador	126.830	—	—	—	20.423	—	147.253
Programador/Grabador de ordenador	93.373	—	—	11.930	20.423	—	125.726
Delineante proyectista	109.685	—	—	9.549	20.423	—	139.657
Delineante	93.373	—	—	11.930	20.423	—	125.726
C) Comerciales:							
Jefe de ventas	118.455	—	—	8.376	20.423	—	147.254
Técnico comercial	109.685	—	—	9.549	20.423	—	139.657
Vendedor	96.519	—	—	11.930	20.423	—	128.872
<i>Mandos intermedios</i>							
Jefe de tráfico	107.459	—	—	922	20.423	8.949	137.753
Jefe de vigilancia	107.459	—	—	922	20.423	8.949	137.753
Jefe de servicios	107.459	—	—	922	20.423	8.949	137.753
Encargado general	107.459	—	—	922	20.423	8.949	137.753
Inspector	98.685	—	—	2.098	20.423	8.949	130.155
<i>Personal operativo</i>							
A)							
Vigilante de seguridad conductor	85.678	16.799	7.822	—	20.423	9.840	140.562
Vigilante de seguridad transporte	79.457	17.187	7.822	—	20.423	10.466	135.355
Vigilante de seguridad	79.107	16.611	—	—	20.423	11.859	128.000
Vigilante de seguridad de explosivos	79.107	16.611	—	—	20.423	11.859	128.000
Vigilante de seguridad sin arma	66.359	—	—	—	20.423	5.718	92.500
B)							
Guarda de seguridad	66.359	—	—	—	20.423	5.718	92.500
Operador C. R. alarmas	66.359	—	—	—	20.423	5.718	92.500
Contador-Pagador	66.359	—	—	—	20.423	5.718	92.500
<i>Personal de seguridad mecánico-electrónica</i>							
Encargado	123.709	—	—	—	20.423	6.125	150.257
Oficial de primera	115.222	—	—	—	20.423	6.125	141.770
Oficial de segunda	88.159	—	—	—	20.423	8.263	116.845
Ayudante de Encargado	66.937	—	—	—	20.423	10.946	93.306
Especialista de primera	66.937	—	—	—	20.423	10.946	98.306
Especialista de segunda	62.340	—	—	—	20.423	3.232	85.995

Categorías	Salario base — Pesetas	Plus peligrosidad — Pesetas	Plus vehículo blindado — Pesetas	Plus actividad — Pesetas	Plus transporte — Pesetas	Plus vestuario — Pesetas	Total — Pesetas
Revisor de sistemas	93.519	—	—	—	20.423	7.336	121.278
Aprendiz	57.265	—	—	—	20.423	3.080	80.768
<i>Personal de oficios varios</i>							
Oficial de primera	99.716	—	—	8.315	20.423	—	128.454
Oficial de segunda	78.913	—	—	9.928	20.423	—	109.264
Ayudante	65.745	—	—	11.696	20.423	—	97.864
Peón	65.853	—	—	3.988	20.423	—	90.264
Aprendiz	55.805	—	—	4.539	20.423	—	80.767
Limpiadora	65.853	—	—	3.988	20.423	—	90.264
<i>Personal subalterno</i>							
Conductor	79.842	—	—	15.258	20.423	9.840	125.363
Ordenanza	72.446	—	—	3.109	20.423	—	95.978
Almacenero	72.446	—	—	3.109	20.423	—	95.978
Botones	55.805	—	—	2.651	20.423	—	78.879

Tabla de retribuciones año 1997

Categorías	Salario base — Pesetas	Plus peligrosidad — Pesetas	Plus vehículo blindado — Pesetas	Plus actividad — Pesetas	Plus transporte — Pesetas	Plus vestuario — Pesetas	Total — Pesetas
<i>Personal directivo, titulado y técnico</i>							
Director general	189.329	—	—	—	21.036	—	210.365
Director comercial	169.770	—	—	—	21.036	—	190.806
Director administrativo	169.770	—	—	—	21.036	—	190.806
Director de Personal	169.770	—	—	—	21.036	—	190.806
Jefe de Personal	150.204	—	—	—	21.036	—	171.240
Jefe de Seguridad	150.204	—	—	—	21.036	—	171.240
Titulado superior	150.204	—	—	—	21.036	—	171.240
Titulado medio	130.635	—	—	—	21.036	—	151.671
Delegado provincial-Gerente	130.635	—	—	—	21.036	—	151.671
<i>Personal administrativo</i>							
A) Administrativos:							
Jefe de primera	122.009	—	—	8.627	21.036	—	151.672
Jefe de segunda	112.976	—	—	9.835	21.036	—	143.847
Oficial de primera	96.174	—	—	12.288	21.036	—	129.498
Oficial de segunda	90.380	—	—	12.863	21.036	—	124.279
Azafata	81.342	—	—	14.076	21.036	—	116.454
Auxiliar	81.342	—	—	14.076	21.036	—	116.454
Telefonista	67.779	—	—	15.899	21.036	—	104.714
Aspirante	57.438	—	—	14.501	21.036	—	92.975
B) Técnicos y especialistas de oficina:							
Analista	150.204	—	—	—	21.036	—	171.240
Programador de ordenador	130.635	—	—	—	21.036	—	151.671
Programador/Grabador de ordenador	96.174	—	—	12.288	21.036	—	129.498
Delineante proyectista	112.976	—	—	9.835	21.036	—	143.847
Delineante	96.174	—	—	12.288	21.036	—	129.498
C) Comerciales:							
Jefe de ventas	122.009	—	—	8.627	21.036	—	151.672
Técnico comercial	112.976	—	—	9.835	21.036	—	143.847
Vendedor	99.415	—	—	12.288	21.036	—	132.739
<i>Mandos intermedios</i>							
Jefe de tráfico	110.683	—	—	950	21.036	9.217	141.886
Jefe de vigilancia	110.683	—	—	950	21.036	9.217	141.886
Jefe de servicios	110.683	—	—	950	21.036	9.217	141.886
Encargado general	110.683	—	—	950	21.036	9.217	141.886
Inspector	101.646	—	—	2.161	21.036	9.217	134.060
<i>Personal operativo</i>							
A)							
Vigilante de seguridad conductor	88.248	17.303	8.057	—	21.036	10.135	144.779
Vigilante de seguridad transporte	81.841	17.703	8.057	—	21.036	10.780	139.417
Vigilante de seguridad	81.480	17.109	—	—	21.036	12.215	131.840

Categorías	Salario base — Pesetas	Plus peligrosidad — Pesetas	Plus vehículo blindado — Pesetas	Plus actividad — Pesetas	Plus transporte — Pesetas	Plus vestuario — Pesetas	Total — Pesetas
Vigilante de seguridad de explosivos	81.480	17.109	—	—	21.036	12.215	131.840
Vigilante de seguridad sin arma	68.350	—	—	—	21.036	5.890	95.276
B)							
Guarda de seguridad	68.350	—	—	—	21.036	5.890	95.276
Operador C. R. alarmas	68.350	—	—	—	21.036	5.890	95.276
Contador-Pagador	63.350	—	—	—	21.036	5.890	95.276
<i>Personal de seguridad mecánico-electrónica</i>							
Encargado	127.420	—	—	—	21.036	6.309	154.765
Oficial de primera	118.679	—	—	—	21.036	6.309	146.124
Oficial de segunda	90.804	—	—	—	21.036	8.511	120.351
Ayudante de Encargado	68.945	—	—	—	21.036	11.274	101.255
Especialista de primera	68.945	—	—	—	21.036	11.274	101.255
Especialista de segunda	64.210	—	—	—	21.036	3.329	88.575
Revisor de sistemas	96.325	—	—	—	21.036	7.556	124.917
Aprendiz	58.983	—	—	—	21.036	3.172	83.191
<i>Personal de oficios varios</i>							
Oficial de primera	102.707	—	—	8.564	21.036	—	132.307
Oficial de segunda	81.280	—	—	10.226	21.036	—	112.542
Ayudante	67.717	—	—	12.047	21.036	—	100.800
Peón	67.829	—	—	4.108	21.036	—	92.973
Aprendiz	57.479	—	—	4.675	21.036	—	83.190
Limpiadora	67.829	—	—	4.108	21.036	—	92.973
<i>Personal subalterno</i>							
Conductor	82.237	—	—	15.716	21.036	10.135	129.124
Ordenanza	74.619	—	—	3.202	21.036	—	98.857
Almacenero	74.619	—	—	3.202	21.036	—	98.857
Botones	57.479	—	—	2.731	21.036	—	81.246

Tabla de retribuciones año 1998

Categorías	Salario base — Pesetas	Plus peligrosidad — Pesetas	Plus vehículo blindado — Pesetas	Plus actividad — Pesetas	Plus transporte — Pesetas	Plus vestuario — Pesetas	Total — Pesetas
<i>Personal directivo, titulado y técnico</i>							
Director general	195.956	—	—	—	21.772	—	217.728
Director comercial	175.712	—	—	—	21.772	—	197.484
Director administrativo	175.712	—	—	—	21.772	—	197.484
Director de Personal	175.712	—	—	—	21.772	—	197.484
Jefe de Personal	155.461	—	—	—	21.772	—	177.233
Jefe de Seguridad	155.461	—	—	—	21.772	—	177.233
Titulado superior	155.461	—	—	—	21.772	—	177.233
Titulado medio	135.207	—	—	—	21.772	—	156.979
Delegado provincial-Gerente	135.207	—	—	—	21.772	—	156.979
<i>Personal administrativo</i>							
A) Administrativos:							
Jefe de primera	126.279	—	—	8.929	21.772	—	156.980
Jefe de segunda	116.930	—	—	10.180	21.772	—	148.882
Oficial de primera	99.540	—	—	12.718	21.772	—	134.030
Oficial de segunda	93.544	—	—	13.313	21.772	—	128.629
Azafata	84.189	—	—	14.569	21.772	—	120.530
Auxiliar	84.189	—	—	14.569	21.772	—	120.530
Telefonista	70.151	—	—	16.456	21.772	—	108.379
Aspirante	59.448	—	—	15.009	21.772	—	96.229
B) Técnicos y especialistas de oficina:							
Analista	155.461	—	—	—	21.772	—	177.233
Programador de ordenador	135.207	—	—	—	21.772	—	156.979
Programador/Grabador de ordenador	99.540	—	—	12.718	21.772	—	134.030
Delineante proyectista	116.930	—	—	10.180	21.772	—	148.882
Delineante	99.540	—	—	12.718	21.772	—	134.030
C) Comerciales:							
Jefe de ventas	126.279	—	—	8.929	21.772	—	156.980
Técnico comercial	116.930	—	—	10.180	21.772	—	148.882
Vendedor	102.894	—	—	12.718	21.772	—	137.384

Categorías	Salario base - Pesetas	Plus peligrosidad - Pesetas	Plus vehículo blindado - Pesetas	Plus actividad - Pesetas	Plus transporte - Pesetas	Plus vestuario - Pesetas	Total - Pesetas
Mandos intermedios							
Jefe de tráfico	114.557	-	-	983	21.772	9.540	146.852
Jefe de vigilancia	114.557	-	-	983	21.772	9.540	146.852
Jefe de servicios	114.557	-	-	983	21.772	9.540	146.852
Encargado general	114.557	-	-	983	21.772	9.540	146.852
Inspector	105.203	-	-	2.237	21.772	9.540	138.752
Personal operativo							
A)							
Vigilante de seguridad conductor	91.337	17.909	8.339	-	21.772	10.490	149.847
Vigilante de seguridad transporte	84.705	18.322	8.339	-	21.772	11.157	144.295
Vigilante de seguridad	84.332	17.708	-	-	21.772	12.642	136.454
Vigilante de seguridad de explosivos	84.332	17.708	-	-	21.772	12.642	136.454
Vigilante de seguridad sin arma	70.742	-	-	-	21.772	6.096	98.610
B)							
Guarda de seguridad	70.742	-	-	-	21.772	6.096	98.610
Operador C. R. alarmas	70.742	-	-	-	21.772	6.096	98.610
Contador-Pagador	70.742	-	-	-	21.772	6.096	98.610
Personal de seguridad mecánico-electrónica							
Encargado	131.880	-	-	-	21.772	6.530	160.182
Oficial de primera	122.832	-	-	-	21.772	6.530	151.134
Oficial de segunda	93.982	-	-	-	21.772	8.809	124.563
Ayudante de Encargado	71.358	-	-	-	21.772	11.669	104.799
Especialista de primera	71.358	-	-	-	21.772	11.669	104.799
Especialista de segunda	66.458	-	-	-	21.772	3.445	91.675
Revisor de sistemas	99.696	-	-	-	21.772	7.821	129.289
Aprendiz	61.047	-	-	-	21.772	3.283	86.102
Personal de oficios varios							
Oficial de primera	106.302	-	-	8.864	21.772	-	136.938
Oficial de segunda	84.125	-	-	10.584	21.772	-	116.481
Ayudante	70.087	-	-	12.469	21.772	-	104.328
Peón	70.203	-	-	4.251	21.772	-	96.226
Aprendiz	59.491	-	-	4.839	21.772	-	86.102
Limpiadora	70.203	-	-	4.251	21.772	-	96.226
Personal subalterno							
Conductor	85.116	-	-	16.266	21.772	10.490	133.644
Ordenanza	77.231	-	-	3.314	21.772	-	102.317
Almacenero	77.231	-	-	3.314	21.772	-	102.317
Botones	59.491	-	-	2.826	21.772	-	84.089

Valores horas nocturnas

Categorías	1996	1997	1998
Personal administrativo			
A) Administrativos:			
Jefe de primera	168	173	179
Jefe de segunda	155	160	166
Oficial de primera	132	136	141
Oficial de segunda	126	130	135
Azafata	113	116	120
Auxiliar	113	116	120
Telefonista	93	96	99
Aspirante	79	81	84
B) Técnicos y especialistas de oficina:			
Programador de ordenador	181	186	193
Operador/Grabador de ordenador ..	132	136	141
Delineante proyectista	155	160	166
Delineante	132	136	141
C) Comerciales:			
Jefe de ventas	168	173	179
Técnico comercial	155	160	166
Vendedor	136	140	145

Categorías	1996	1997	1998
Mandos intermedios			
Jefe de tráfico	152	157	162
Jefe de vigilancia	152	157	162
Jefe de servicios	152	157	162
Encargado general	152	157	162
Inspector	144	148	153
Personal operativo			
A) Juramentado:			
Vigilante de seguridad conductor ...	95	100	105
Vigilante de seguridad de transporte.	95	100	105
Vigilante de seguridad	95	100	105
Vigilante de seguridad de explosivos.	95	100	105
Vigilante de seguridad sin arma	80	85	90
B) No juramentado:			
Guarda de seguridad	80	85	90
Operador C. R. alarmas	80	85	90
Contador-Pagador	80	85	90

Categorías	1996	1997	1998
<i>Personal seguridad mecánico-electrónica</i>			
Encargado	175	180	186
Oficial de primera	163	168	174
Oficial de segunda	145	149	154
Oficial de tercera	126	130	135
Ayudante de Encargado	94	97	100
Especialista de primera	94	97	100
Especialista de segunda	89	92	95
Revisor de sistemas	132	136	141
Aprendiz	82	84	87
<i>Personal de oficios varios</i>			
Oficial de primera	142	146	151
Oficial de segunda	111	114	118
Ayudante	93	96	99
Peón	93	96	99
Aprendiz	79	81	84
Limpiadora	93	96	99
<i>Personal subalterno</i>			
Conductor	113	116	120
Ordenanza	102	105	109
Almacenero	102	105	109
Botones	79	81	84

20960 RESOLUCIÓN de 3 de septiembre de 1996, de la Dirección General de Trabajo y Migraciones, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Acuerdo de Adhesión por parte del Sector de Sastrería, Modistería, Camisería y demás actividades afines a la medida, al Acuerdo Interconfederal relativo a la Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC).

Visto el contenido del Acuerdo de Adhesión por parte del Sector de Sastrería, Modistería, Camisería y demás actividades afines a la medida, al Acuerdo Interconfederal relativo a la Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC), que fue suscrito con fecha 17 de julio de 1996, de una parte, por las organizaciones sindicales FITEQA-CCOO y FIA-UGT y, de otra, por la Federación Nacional de Gremios de Maestros Sastres y Modistos, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 83.3 en relación con el 90, apartado 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 acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado acuerdo en el correspondiente Registro de este centro directivo.

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

Madrid, 3 de septiembre de 1996.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

En Valencia a 17 de julio de 1996, se reúne la Comisión Negociadora del Convenio de Ámbito Estatal de Sastrería, Modistería, Camisería y demás actividades afines a la medida para tratar del acuerdo sobre materias concretas relativo a la Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC)

En este sentido se adoptaron los siguientes acuerdos:

Primero.—En fecha de hoy, la Comisión Negociadora ha suscrito el Convenio Colectivo de Ámbito Estatal de Sastrería, Modistería, Camisería y demás actividades afines a la medida, con vigencia para 1996 y 1997, en cuyo texto se acuerda la adhesión sin condicionamiento alguno al «Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC)».

Segundo.—El artículo 3.3 de éste declara que la «Aplicabilidad del acuerdo en cada uno de los sectores o empresas afectadas por el mismo se producirá a partir del momento en que los representantes de los trabajadores y los empresarios, o sus organizaciones representativas, con legitimación suficiente para obligar en el correspondiente ámbito, suscriban

el instrumento de ratificación o adhesión de conformidad con lo previsto en el Reglamento de Aplicación».

Tercero.—En desarrollo del texto citado, el artículo 4.2.a) del Reglamento de Aplicación del ASEC incluye como uno de los instrumentos de ratificación o adhesión del mismo el «Acuerdo sobre materias concretas, al amparo del artículo 83.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, suscrito por las organizaciones empresariales y sindicales representativas en el ámbito sectorial o subsectorial correspondiente».

Cuarto.—En aplicación de los indicados preceptos y de conformidad con el artículo 83.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, las partes firmantes de este documento, que acreditan disponer de la representatividad exigida por la Ley por cumplir los requisitos legales, acuerdan ratificar en su totalidad y sin condicionamiento alguno el «Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales», así como su Reglamento de Aplicación, vinculado, en consecuencia, a la totalidad de los trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito territorial y funcional que representan.

Quinto.—El ámbito funcional y personal del presente Acuerdo de Ratificación, es el determinado por el propio Convenio Nacional del sector de Sastrería, Modistería, Camisería y demás actividades afines a la medida, aprobado para los años 1996 y 1997.

Sexto.—El presente acuerdo entrará en vigor en la fecha de su firma. Su vigencia será la del propio ASEC.

Séptimo.—El presente acuerdo se remitirá a la autoridad laboral a los efectos de su depósito, registro y publicación de conformidad con lo prevenido en el artículo 90 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACIÓN

20961 RESOLUCIÓN de 30 de septiembre de 1996, de la Dirección General de Producción y Mercados Ganaderos, por la que se rectifica la de 6 de febrero de 1996, que aprueba el calendario oficial de certámenes ganaderos a celebrar durante el presente año.

La Orden del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación de 17 de marzo de 1988, actualiza y regula los certámenes ganaderos de raza pura, de carácter nacional e internacional. En su apartado tercero, punto 2, confiere a la Dirección General de la Producción Agraria, hoy Dirección General de Producciones y Mercados Ganaderos, la facultad para publicar anualmente en el «Boletín Oficial del Estado» el calendario oficial de certámenes ganaderos. En consecuencia, publicó el calendario oficial de este tipo de manifestaciones ganaderas a celebrar en el presente año.

La Asociación Nacional de Criadores de Ganado Porcino Selecto, organizadora del concurso nacional «Talporc», solicita la anulación de este certamen, aprobado por la Resolución citada, de 6 de febrero.

Esta Dirección General, vista la solicitud presentada por la Asociación Nacional de Criadores de Porcino Selecto, y las razones que la sustentan, resuelve:

Queda suprimida la celebración del concurso nacional de ganado porcino «Talporc», que debería tener lugar, durante los días 16 al 19 de octubre del presente año, en Talavera de la Reina (Toledo).

Madrid, 30 de septiembre de 1996.—El Director general, Quintiliano Pérez Bonilla.

Ilmo. Sr. Subdirector general de Medios de Producción Ganaderos.