

Nivel	Categorías	94-Sueldo base - Pesetas
	4. Encargado de Muelle. 5. Ayudante de Insp. Ventas.	
X	1. Técnico oficial 3.ª.	151.083
XI	1. Ayudante de Técnico.	126.233
XII	1. Conductor. 2. Almacenero. 3. Auxiliar administrativo 1.ª 4. Recepcionista-Telefonista.	147.944
XIII	1. Telefonista. 2. Auxiliar administrativo 2.ª 3. Mozo especialista.	136.254
XIV	1. Auxiliar administrativo 3.ª. 2. Mozo de almacén.	118.820
XV	1. Aspirante administrativo hasta diecisiete años. 2. Aspirante taller hasta diecisiete años. 3. Auxiliar administrativo practicante *.	62.025

\* Categoría sólo utilizable para estudiantes que soliciten breve estancia en empresa (máximo seis meses).

**10059** RESOLUCION de 19 de abril de 1994, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo Nacional de Empresas de Seguridad.

Visto el texto del Convenio Colectivo Nacional de Empresas de Seguridad (código de convenio número 9904615), que fue suscrito con fecha 28 de marzo de 1994, de una parte, por «Fades» (APROSER-AESE), ACAES y FES, en representación de las empresas del sector y de otra, por las Centrales Sindicales CC. OO., USO, UGT y SIPVS, en representación de los trabajadores de las mismas, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

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

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

Madrid, 19 de abril de 1994.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**CONVENIO COLECTIVO NACIONAL PARA LAS EMPRESAS DE SEGURIDAD 1994**

**CAPITULO PRIMERO**

**Artículo 1. Ambito de aplicación.**

El presente Convenio Colectivo, establece las bases para las relaciones entre las empresas de vigilancia y seguridad y sus trabajadores.

**Artículo 2. Ambito territorial.**

Las normas de este Convenio Colectivo Nacional, serán de aplicación en todo el territorio español.

**Artículo 3. Ambito funcional.**

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

Se registrarán también por este Convenio Colectivo las empresas que, además, presten servicios de vigilancia y protección, mediante la fabricación,

distribución, instalación y mantenimiento de sistemas electrónicos, visuales, acústicos o instrumentales.

Podrán acogerse también a este Convenio, ejerciendo su facultad de adhesión siempre que no estuvieran afectadas por otro, aquellas otras empresas que ejerzan actividades vinculadas o conexas con las antes descritas.

**Artículo 4. Ambito temporal.**

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 1994, con independencia de la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 1996, quedando prorrogado íntegramente el presente Convenio hasta su sustitución por otro de su mismo ámbito y eficacia.

**Artículo 5. Denuncia.**

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

**Artículo 6. Ambito personal.**

Se registrarán por el presente Convenio Colectivo Nacional la totalidad de los trabajadores que presten sus servicios en las empresas comprendidas en el ámbito funcional expresado en el artículo 3.

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

**Artículo 7. Unidad de Convenio.**

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

**Artículo 8. Compensación, absorción y garantía «ad personam».**

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

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

**Artículo 9. Comisión Paritaria.**

Se constituye una Comisión Paritaria, cuyas funciones serán las siguientes:

- Interpretación de la totalidad de los artículos de este Convenio.
- Conciliación preceptiva, en los 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 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 a la Comisión Paritaria.

3. La composición de la Comisión estará integrada por cuatro miembros de la representación patronal y otros cuatro de las Centrales Sindicales componentes de la Comisión Negociadora del Convenio, designado un miembro cada Central Sindical.

4. La Comisión fija como sede de las reuniones el domicilio de Aproser. 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 (de empresas y trabajadores) tomará su decisión por mayoría simple de votos.

6. Para que las reuniones sean válidas tendrán que asistir a las mismas un mínimo de dos miembros por cada una de las dos representaciones, encontrándose debidamente convocadas, según especifica el apartado 4 de este artículo.

- Seguimiento de la aplicación de lo pactado.

## CAPITULO II

## Organización de trabajo

## Artículo 10. Principios generales.

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

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

## Artículo 11. Normas.

La organización del trabajo comprende las siguientes normas:

- a) La determinación y exigencia de una actividad y un rendimiento a cada productor.
- b) La adjudicación a cada productor del número de elementos o de la tarea necesaria correspondiente al rendimiento mínimo exigible.
- c) La fijación de normas de trabajo que garanticen la óptima realización y seguridad de los servicios propios de la actividad, estableciéndose el cuadro de premios y de sanciones adecuados al cumplimiento o incumplimiento de tales normas.
- d) La exigencia de atención, prudencia, pulcritud, vigilancia en ropas, enseres, útiles, armas, vehículos y demás elementos que componen el equipo personal, así como de las demás instalaciones y bienes análogas 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 su perjuicio económico para el trabajador afectado.

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

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

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

## CAPITULO III

## Prestación de trabajo

## Artículo 12. Formación.

Las partes firmantes asumen el contenido íntegro, tanto del Acuerdo Nacional de Formación Continua, de 16 de diciembre de 1992, como del Acuerdo Nacional sobre Formación Profesional Continua en el sector de seguridad privada, suscrito entre las organizaciones patronales y sindicales más representativas en el sector; comprometiéndose a realizar los actos necesarios para el fiel cumplimiento de ambos acuerdos.

Queda facultada la Comisión Mixta o paritaria del Acuerdo Nacional sobre formación Profesional Continua del Sector de Seguridad Privada, para desarrollar cuantas iniciativas sean necesarias y conducentes a la aplicación, tanto del citado acuerdo como del Acuerdo Nacional sobre Formación Continua.

Cuando se efectúe la actividad formativa obligatoria fuera de la jornada laboral, las horas empleadas en ella serán abonadas al trabajador en la cuantía establecida en el punto 7 del artículo 13 del Acuerdo de Formación Continua.

Cuando, en estos casos, deba el trabajador desplazarse por sus propios medios, dicho desplazamiento será abonado en la forma prevista.

La empresa que en virtud del referido acuerdo nacional, se somete al procedimiento establecido en su artículo 11, deberá informar a los representantes de los trabajadores de los planes de formación profesional a realizar, bajo el objetivo general de la mejor adaptación de la empresa a las circunstancias del mercado.

## Artículo 13.

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

## Artículo 14. Subrogación de servicios.

Dadas las especiales características y circunstancias de la actividad, que exigen la movilidad de los trabajadores de unos a otros puestos de trabajo, este artículo tiene como finalidad garantizar la estabilidad en el empleo de los trabajadores de este sector, aunque no la estabilidad en el puesto de trabajo, con clara diferenciación entre subrogación de servicios de vigilancia y/o de transportes de fondos, en base a la siguiente normativa:

A) Servicios de vigilancia: Cuando una empresa cese en la adjudicación de los servicios contratados de un cliente, público o privado, por rescisión, por cualquiera causa, del contrato de arrendamiento de servicios, la nueva empresa adjudicataria está, en todo caso, obligada a subrogarse en los contratos de los trabajadores adscritos a dicho contrato y lugar de trabajo, cualquiera que sea la modalidad de contratación de los mismos, y/o categoría laboral, siempre que se acredite una antigüedad real mínima, de los trabajadores afectados en el servicio objeto de subrogación, de siete meses inmediatamente anteriores a la fecha en que la subrogación se produzca, incluyéndose en dicho período de permanencia las ausencias reglamentarias del trabajador del servicio subrogado.

Asimismo, procederá la subrogación, cuando, la antigüedad en la empresa y en el servicio coincidan, aunque aquella sea inferior a siete meses.

B) Servicios de transportes de fondos: La empresa cesante determinará, de acuerdo con la representación de los trabajadores, el número de servicios prestados, o «paradas», que se hubiesen realizado, en las entidades objeto de la subrogación, durante los siete meses inmediatamente anteriores a la fecha de la subrogación. Tales servicios computarán para determinar el número de trabajadores que deben ser subrogados de acuerdo con las siguientes reglas y supuestos:

B.1 Poblaciones de más de doscientos mil habitantes: Se dividirá el número de servicios prestados entre siete, y la media resultante entre seis.

B.2 Poblaciones de menos de doscientos mil habitantes: Se dividirá el número de servicios prestados entre siete, y la media resultante entre cuatro.

B.3 Normas comunes a B.1 y B.2: En ambos casos:

a) La cantidad resultante, que es la jornada mensual a subrogar, se dividirá entre 164,45 horas, siendo el cociente de dicha operación el número de trabajadores que deben ser subrogados, multiplicado por la dotación del vehículo blindado.

El cociente se incrementará en un entero cuando contenga decimal igual o superior a cinco décimas.

No obstante, si una vez aplicada la regla anterior, la cifra resultante fuese inferior a 0,5 por 100 y, consiguientemente, no procediese a efectuar ninguna subrogación de personal, si la nueva empresa adjudicataria obtuviese durante los doce meses siguientes, la adjudicación de servicios que tuviese la misma empresa cesante, esta cifra anterior será, en todo caso, sumada a la nueva cifra resultante a los efectos de subrogación del personal.

b) Únicamente podrán subrogarse tripulaciones completas.

c) Para la determinación de los trabajadores a subrogar se estará a lo que acuerden los representantes de los trabajadores y la dirección de la empresa. A falta de acuerdo se procederá por sorteo, por categorías, en presencia de los representantes de los trabajadores.

C) Obligaciones de las empresas cesantes y adjudicataria, comunes para A) y B):

C.1 Adjudicataria cesante: La empresa cesante en el servicio:

1. Deberá notificar al personal afectado la resolución del contrato de arrendamiento de servicios, así como el nombre de la nueva adjudicataria, tan pronto tenga conocimiento formal de una y otra circunstancia.

2. Deberá poner a disposición de la nueva adjudicataria, con antelación mínima de setenta y dos horas a que esta dé comienzo a la prestación del servicio, o en igual plazo desde que tuviese conocimiento expreso formal de la adjudicación, la siguiente documentación:

- a) Certificación en la que deberá constar trabajadores afectados por la subrogación, con nombre y apellidos, fecha de nacimiento, nombre de los padres, estado civil, documento nacional de identidad, número de afiliación a la Seguridad Social, situación familiar (número de hijos), naturaleza de los contratos de trabajo y categoría profesional.
- b) Fotocopia de las nóminas de los tres últimos meses, o períodos inferior, según procediere.
- c) Fotocopias de los TC1 y TC2, de cotización a la Seguridad Social, de los últimos tres meses, o período inferior si procediera con acreditación de su pago.
- d) Fotocopia de los contratos de trabajo suscritos, cuando se hayan concertado por escrito.
- e) Fotocopias de títulos y licencia de armas cuando proceda.
- f) Cualquier otro documento que proceda o se requiera a estos efectos, necesario o preceptivo, por la adjudicataria entrante.

3. Deberá atender, como único y exclusivo obligado:

- a) Los pagos y cuotas derivados de la prestación del trabajo hasta el momento del cese en la adjudicación, y
- b) La liquidación por todos los conceptos, incluidas vacaciones dado que la subrogación sólo implica para la nueva empresa adjudicataria la obligación del mantenimiento del empleo de los trabajadores afectados.

4. Tendrá la facultad de quedarse con todos, o parte, de los trabajadores afectados por la subrogación.

5. Responderá de las consecuencias derivadas de la falsedad o inexactitud manifiesta que la información facilitada puedan producir a la empresa adjudicataria, todo ello sin perjuicio de la reversión a la misma de los trabajadores indebidamente subrogados.

C.2 Adjudicataria: La empresa adjudicataria del servicio:

1. Deberá respetar al trabajador todos los derechos laborales que tuviese reconocidos en su anterior empresa, incluida la antigüedad, siempre que éstos provengan de pactos o acuerdos lícitos que se hayan puesto en su conocimiento, junto con la documentación pertinente.

2. No desaparece el carácter vinculante de la subrogación en el caso de que el arrendatario del servicio suspendiese el mismo, por un período no superior a seis meses, si la empresa cesante o los trabajadores, cuyos contratos de trabajo se hubiesen resuelto, o no, por motivo de esta suspensión, probasen, dentro de los treinta días siguientes a la terminación del plazo citado, que en servicio se hubiese reiniciado por ésta o por otra empresa.

D) Subrogación de representantes de los trabajadores:

Los miembros del Comité de Empresa, los delegados de personal y los delegados sindicales, podrán optar, en todo caso, entre permanecer en su empresa o subrogarse a la empresa adjudicataria, salvo en los supuestos siguientes:

- a) Que hubiera sido contratado expresamente por, otra o servicio determinado para el centro afectado por la subrogación.
- b) Que haya sido elegido específicamente para representar a los trabajadores del centro de trabajo objeto de subrogación, siempre que afecte a toda la plantilla del centro.
- c) Que la subrogación afecte a la totalidad de los trabajadores del artículo 18, grupo IV de la unidad productiva.

En estos supuestos, los delegados de personal, miembros del Comité de Empresa y delegados sindicales, pasarán también subrogados a la nueva empresa adjudicataria de los servicios.

## CAPITULO IV

### Clasificación del personal

#### SECCIÓN 1.ª CLASIFICACIÓN SEGÚN LA PERMANENCIA

##### Artículo 15.

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

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

Este tipo de contrato quedará resuelto por las siguientes causas:

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 y 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 menos antigüedad, y caso de tener la misma, se valorarán las cargas familiares, y en todo caso oída la representación de los trabajadores.

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

Será personal interino, aquél que se contrate para sustituir a otro de la empresa con derecho a reserva del puesto de trabajo, durante su ausencia por incapacidad laboral transitoria, vacaciones, supuestos de excedencia especial del artículo 50 de este Convenio, cumplimiento de sanciones, etc.

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

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

Artículo 16. *Será fijo en plantilla:*

- a) El personal contratado por tiempo indefinido una vez haya superado el período de prueba.
- b) El personal eventual cuya relación contractual supere los topes de los distintos tipos de contratos temporales, de conformidad con lo establecido en la legislación vigente.
- c) El personal que, contratado para servicios determinados, siguiera prestando servicios en la empresa terminados aquéllos.
- d) El personal interino, que una vez reincorporado al servicio el sustituido, siga prestando servicios de carácter permanente no interino en la empresa.
- e) Todo el personal que sea contratado para funciones de carácter habitual y permanente que no haya sido contratado como eventual, interino, par servicio determinado o temporal.

#### SECCION 2.ª CLASIFICACION SEGUN LA FUNCION

##### Artículo 17.

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

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

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

Artículo 18. *Clasificación general.*

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

- I. Personal directivo, titulado y técnico.
- II. Personal administrativo, 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 oficina y ventas.*—En este grupo comprenden:

- 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 Proyectista.
    - 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 comprende:
- a) Jefe de Tráfico.
  - b) Jefe de Vigilancia.
  - c) Jefe de Servicios.
  - d) Encargado general.
  - e) Inspector (de Vigilancia, de Tráfico, de Servicios).

IV. *Personal operativo.*—Comprenden las siguientes categorías:

- A) Juramentado:
  - a) Vigilante Jurado-Conductor.
  - b) Vigilante Jurado de Transporte.
  - c) Vigilante Jurado de Seguridad.
  - d) Guarda Jurado de Explosivos.
- B) No juramentado:
  - a) Contador-Pagador.
  - b) Guarda de Seguridad.
  - c) Operador de Central Receptora de Alarmas.

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 19. *Personal directivo, titulado y técnico.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 20. *Personal administrativo.*

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, proporcionar la información que soliciten, anunciarles y conducirles ante la persona o personas con quien deseen hablar, atiende las solicitudes de información o de entrevistas, concierne las mismas, las prepara en su aspectos formales y en general está encargada de las buenas relaciones entre los clientes y la empresa; normalmente hablará dos idiomas, incluido el de origen.

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

g) Telefonista.—Es el empleado que tiene como principal misión estar al servicio y cuidado de una centralita telefónica pidiendo 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 cuantos 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 pueden 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 par 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 de Ventas.—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 21. *Personal de Mandos Intermedios.*

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

b) Jefe de Vigilancia.—Es el que, bajo las órdenes directas del Jefe de Seguridad, con iniciativa y responsabilidad, tiene a su cargo la dirección práctica de la prestación de los servicios de vigilancia y protección de locales, bienes o personas, así como de escolta en la conducción de caudales,

fondos, etc., distribuyendo y controlando al personal citado, así como el mantenimiento y conservación del equipo y armas de la totalidad del personal vigilante.

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

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

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

#### Artículo 22. *Personal operativo.*

A) Juramentado.

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

a.1) Conduce vehículos blindados.

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

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

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

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

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

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

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

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

c) Vigilante Jurado.—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) Guarda Jurado de explosivos.—Es aquel trabajador, mayor de edad, de nacionalidad española, con el servicio militar cumplido, o exento del mismo, con aptitudes psicofísicas necesarias e instrucción 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 Jurados.—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) Efectuar 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 aquéllos.

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

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

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

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

#### B) No juramentado.

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

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

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

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

#### Funciones:

1. Cuidará del mantenimiento y conservación de los equipos electrónicos 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.

#### Artículo 23. Personal de Seguridad Mecánico-Eléctrica.

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 per-

sonal a sus órdenes y que se ocupa de la debida ejecución práctica de los trabajos, responsabilizándose de los mismos.

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

d) Oficial de primera Mecánico-Eléctrica.—Es el operario que, habiendo realizado el aprendizaje de un oficio determinado, ostentando una alta cualificación realizada 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-Eléctrica.—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 desplazamiento y pernoctas.

f) Oficial de tercera Mecánico-Eléctrica.—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 en localizaciones y localidades varias conllevando dicho trabajo la necesidad de desplazamiento y pernoctas.

g) 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.

h) 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 laborales inherentes a su nivel, con o sin especificación de centro de trabajo.

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

#### Artículo 24. Personal de oficios varios.

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

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

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

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

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

#### Artículo 25. 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.

## CAPITULO V

### Ingresos

#### Artículo 26. Normas generales.

Para el ingreso del personal comprendido en el presente Convenio Colectivo se observarán, sin excepción, las normas legales vigentes en materia de contratación y generales de colocación, así como las especiales que correspondan. En el concurso-oposición, el personal de la empresa perteneciente a otro grupo o categoría tendrá preferencia, en igualdad de condiciones, para ocupar las plazas vacantes. Tendrán derecho preferente, también para ocupar plazas de ingreso, en igualdad de méritos, aquellos trabajadores que hayan desempeñado en la empresa funciones de carácter eventual, interino o temporal a satisfacción de aquélla. En todo este proceso deberá intervenir la representación de los trabajadores de acuerdo con la normativa vigente.

#### Artículo 27. Condiciones.

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

#### Artículo 28. Contratos.

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

#### Artículo 29. Período de prueba.

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

Personal Directivo, Titulado y Técnico: Seis meses.

Personal de Seguridad Mecánico-Electrónica: Dos meses.

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

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

Personal no cualificado: Quince días laborables.

#### Artículo 30. Reconocimiento médico.

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

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

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

## CAPITULO VI

### Ascensos, provisión de vacantes, plantillas y escalafones

#### Artículo 31. Ascensos y provisión de vacantes.

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

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

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

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

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

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

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

El Tribunal determinará las pruebas de acuerdo con las condiciones establecidas en la convocatoria, que consistirá 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 un punto.

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

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

#### Artículo 32.

Las empresas sujetas al presente Convenio deberán 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.

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

En consecuencia, todas las empresas comprendidas en el Convenio Colectivo vienen obligadas a confeccionar plantillas 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 pue-

dan 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.

Las empresas sujetas al presente Convenio están obligadas 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 éste precepto.

### Artículo 33. Escalafones.

Las empresas deberán confeccionar y mantener el escalafón general de su personal, como mínimo deberá figurar en el mismo los datos correspondientes a todos y a cada uno de sus trabajadores, con el detalle que sigue:

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

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

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

### Artículo 34. Asignación de categoría a los puestos de trabajo.

En el plazo de dos meses, a contar desde la publicación del presente Convenio Colectivo, todas las empresas afectadas deberán establecer un cuadro de categorías profesionales, si no tuvierén, 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 podrá, 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.

## CAPITULO VII

### Lugar de trabajo, traslados y cambios de puesto

#### Artículo 35. Lugar de trabajo.

Dadas las especiales circunstancias en que se realiza la prestación de los servicios de seguridad y vigilancia, la movilidad del personal vendrá determinada por las facultades de organización de la empresa, que procederá a la distribución de su personal entre sus diversos lugares de trabajo de la manera más racional y adecuada a los fines productivos dentro de una misma localidad. A estos efectos se entenderá por localidad tanto el municipio de que se trate, como a las concentraciones urbanas o industriales que se agrupen alrededor del mismo y que formen con aquél una macro-concentración urbana o industrial, aunque administrativamente sean municipios distintos siempre que estén comunicados por medios de transporte públicos a intervalos no superiores a media hora, a la entrada y/o salida de los trabajadores. El personal de las empresas que desempeñen tareas de vigilancia podrá ser cambiado de un centro de trabajo a otro, de acuerdo con las facultades expresadas, dentro de una misma localidad, a ser posible, para cada lugar de trabajo a aquellos trabajadores del servicio de seguridad y vigilancia que residan más cerca de aquél.

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

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

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

#### Artículo 36. Destacamentos.

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

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

#### Artículo 37. Desplazamientos.

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

Si el desplazamiento se realizase en un vehículo particular del trabajador, se abonará 28 pesetas el kilómetro.

#### Artículo 38. Importe de las dietas.

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

1994	1995	1996	
1.030	1.056	1.082	Pesetas cuando el trabajador tenga que hacer una comida fuera de su localidad.
1.899	1.946	1.995	Pesetas cuando el trabajador tenga que hacer dos comidas fuera de su localidad.
1.742	1.786	1.831	Pesetas cuando el trabajador tenga que pernoctar y desayunar.
3.482	3.569	3.658	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 2.768 pesetas, a partir del octavo día, durante el año 1995 de 2.837 pesetas y durante el año 1996 de 2.908.

#### Artículo 39. Traslados.

Los traslados del personal serán aquellos desplazamientos fuera de la localidad de origen que exijan o impliquen cambio de residencia, y podrán estar determinados por alguna de las siguientes causas:

1. Petición del trabajador o permuta. Existirá preferencia en estos supuestos para el trabajador fijo, en función de su antigüedad real en la empresa, siempre que concurren servicios de igual naturaleza y duración que los por él ocupados.
2. Mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador.
3. Por necesidades del servicio, previo informe de la representación de los trabajadores.

El traslado no dará derecho a dietas.

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

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

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

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

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

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

## CAPITULO VIII

### Trabajos de categoría superior e inferior

#### Artículo 40.

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

Este cambio no podrá tener una duración superior a tres meses ininterrumpidos, debiendo el trabajador reintegrarse a su antiguo puesto y categoría al finalizar aquel 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 al sustituido.

El trabajador que realice por motivos de auténtica necesidad funciones de categoría inferior a la suya conservará el salario de su categoría profesional. Esta situación no podrá ser superior a tres meses de duración.

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

## CAPITULO IX

### Causas de extinción del contrato de trabajo

#### Artículo 41.

El cese de los trabajadores en las empresas tendrá lugar por cualquiera de las causas previstas en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente, incluyéndose entre ellas lo previsto en el artículo 14 de este Convenio.

En el caso de cese por voluntad del trabajador, el personal directivo, titulado y técnico deberá preavisar su baja con una antelación no inferior a dos meses. El personal administrativo o de mando intermedio, el personal operativo, subalterno y de oficios varios, con quince días hábiles de antelación. La falta de cumplimiento del preaviso llevará consigo la pérdida de los salarios correspondientes a quince días hábiles sin la cantidad correspondiente a las partes proporcionales de dicho período. El preaviso deberá ejercitarse siempre por escrito y las empresas vendrán obligadas a suscribir el acuse de recibo.

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

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

## CAPITULO X

### Jornada de trabajo, descansos y vacaciones

#### Artículo 42. Jornada de trabajo.

La jornada de trabajo, durante la vigencia del presente Convenio, será de 1.809 horas anuales de trabajo efectivo en cómputo mensual a razón

de 164 horas y 27 minutos 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 dos meses siguientes.

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

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

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

Los trabajadores de vigilancia y transporte que prestan sus servicios en Cajas de Ahorro y Bancos, en jornada continuada de ocho treinta horas a dieciséis cuarenta y cinco horas, como mínimo, tendrán derecho por día trabajado en ese horario a una ayuda alimentaria que deberá ser pactada entre la Dirección de cada empresa y los representantes de los trabajadores, no pudiendo pactar, en ningún caso, cantidades inferiores a 500 pesetas. Para dichos trabajadores, la jornada será de 1.809 horas de trabajo efectivo en cómputo anual.

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

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

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

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

#### Artículo 43. Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada ordinaria establecidas en el artículo 42 de este Convenio Colectivo.

Durante el año 1994 regirán los siguientes importes:

1. Para Vigilante Jurado de Seguridad, Guarda Jurado de Explosivos: 1.009 pesetas.
2. Para el Guarda de Seguridad: 702 pesetas.

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 1994

#### Valores horas extraordinarias del 1 de enero de 1994 al 31 de diciembre de 1994

Categorías	Laborables	Festivas
<i>Personal administrativo</i>		
A) Administrativos:		
Jefe de primera .....	1.285	1.694
Jefe de segunda .....	1.213	1.599
Oficial de primera .....	1.063	1.399
Oficial de segunda .....	1.023	1.346
Azafata .....	952	1.252
Auxiliar .....	952	1.252
Telefonista .....	835	1.102
Aspirante .....	726	955
B) Técnicos y Especialistas de oficina:		
Programador de ordenador .....	1.285	1.694
Operador/Grabador de ordenador .....	1.063	1.399

Categorías	Laborables	Festivas
Delineante Proyectista .....	1.313	1.599
Delineante .....	1.063	1.399
<b>C) Comerciales:</b>		
Jefe de ventas .....	1.285	1.694
Técnico comercial .....	1.213	1.599
Vendedor .....	1.100	1.448
<i>Mandos intermedios</i>		
Jefe de Tráfico .....	1.099	1.443
Jefe de Vigilancia .....	1.099	1.443
Jefe de Servicios .....	1.099	1.443
Encargado General .....	1.099	1.443
Inspector .....	1.017	1.346
<i>Personal operativo</i>		
<b>A) Juramentado:</b>		
Vigilante Jurado-Conductor .....	1.081	1.425
Vigilante Jurado-Transporte .....	1.010	1.314
Vigilante Jurado .....	1.009	1.009
Vigilante Jurado de Explosivos .....	1.009	1.009
<b>B) No juramentado:</b>		
Guarda de Seguridad .....	702	702
Operador C. R. Alarmas .....	702	702
Contador-Pagador .....	637	835
<i>Personal de Seguridad Mecánico-Electrónica</i>		
Encargado .....	1.248	1.648
Oficial de primera .....	1.171	1.564
Oficial de segunda .....	1.009	1.363
Oficial de tercera .....	903	1.184
Ayudante Encargado .....	675	889
Especialista de primera .....	675	889
Especialista de segunda .....	629	827
Revisor de sistemas .....	945	1.245
Aprendiz .....	617	804
<i>Personal de oficios varios</i>		
Oficial de primera .....	1.023	1.346
Oficial de segunda .....	909	1.201
Ayudante .....	799	1.048
Peón .....	717	946
Aprendiz .....	629	826
Limpiadora .....	717	946
<i>Personal subalterno</i>		
Conductor .....	944	1.243
Ordenanza .....	779	1.028
Almacenero .....	779	1.028
Botones .....	614	805

## CUADRO 1995

Valores horas extraordinarias del 1 de enero de 1995 al 31 de diciembre de 1995

Categorías	Laborables	Festivas
<i>Personal administrativo</i>		
<b>A) Administrativos:</b>		
Jefe de primera .....	1.291	1.702
Jefe de segunda .....	1.219	1.607
Oficial de primera .....	1.068	1.406
Oficial de segunda .....	1.028	1.353
Azafata .....	957	1.258
Auxiliar .....	957	1.258
Telefonista .....	839	1.108
Aspirante .....	730	960

Categorías	Laborables	Festivas
<b>B) Técnicos y Especialistas de oficina:</b>		
Programador de ordenador .....	1.291	1.702
Operador/Grabador de ordenador .....	1.068	1.406
Delineante Proyectista .....	1.219	1.607
Delineante .....	1.068	1.406
<b>C) Comerciales:</b>		
Jefe de ventas .....	1.291	1.702
Técnico comercial .....	1.219	1.607
Vendedor .....	1.106	1.455
<i>Mandos intermedios</i>		
Jefe de Tráfico .....	1.104	1.450
Jefe de Vigilancia .....	1.104	1.450
Jefe de Servicios .....	1.104	1.450
Encargado General .....	1.104	1.450
Inspector .....	1.022	1.353
<i>Personal operativo</i>		
<b>A) Juramentado:</b>		
Vigilante Jurado-Conductor .....	1.086	1.432
Vigilante Jurado-Transporte .....	1.015	1.321
Vigilante Jurado .....	1.014	1.014
Vigilante Jurado de Explosivos .....	1.014	1.014
<b>B) No juramentado:</b>		
Guarda de Seguridad .....	706	706
Operador C. R. Alarmas .....	706	706
Contador-Pagador .....	640	839
<i>Personal de Seguridad Mecánico-Electrónica</i>		
Encargado .....	1.254	1.656
Oficial de primera .....	1.177	1.572
Oficial de segunda .....	1.014	1.370
Oficial de tercera .....	908	1.190
Ayudante Encargado .....	678	893
Especialista de primera .....	678	893
Especialista de segunda .....	632	831
Revisor de sistemas .....	950	1.251
Aprendiz .....	620	808
<i>Personal de oficios varios</i>		
Oficial de primera .....	1.028	1.353
Oficial de segunda .....	914	1.207
Ayudante .....	803	1.053
Peón .....	721	951
Aprendiz .....	632	830
Limpiadora .....	721	951
<i>Personal subalterno</i>		
Conductor .....	949	1.249
Ordenanza .....	783	1.033
Almacenero .....	783	1.033
Botones .....	617	809

## CUADRO 1996

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

Categorías	Laborables	Festivas
<i>Personal administrativo</i>		
<b>A) Administrativos:</b>		
Jefe de primera .....	1.297	1.711
Jefe de segunda .....	1.225	1.615

Categorías	Laborables	Festivas
Oficial de primera .....	1.074	1.413
Oficial de segunda .....	1.033	1.359
Azafata .....	962	1.265
Auxiliar .....	962	1.265
Telefonista .....	843	1.113
Aspirante .....	733	965
<b>B) Técnicos y especialistas de oficina:</b>		
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
<b>C) Comerciales:</b>		
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
Jefe de Servicios .....	1.110	1.457
Encargado General .....	1.110	1.457
Inspector .....	1.027	1.359
<i>Personal operativo</i>		
<b>A) Juramentado:</b>		
Vigilante Jurado-Conductor .....	1.092	1.439
Vigilante Jurado-Transporte .....	1.020	1.327
Vigilante Jurado .....	1.019	1.019
Vigilante Jurado de Explosivos .....	1.019	1.019
<b>B) No juramentado:</b>		
Guarda de Seguridad .....	709	709
Operador C. R. Alarmas .....	709	709
Contador-Pagador .....	643	843
<i>Personal de Seguridad Mecánico-Electrónica</i>		
Encargado .....	1.261	1.655
Oficial de primera .....	1.183	1.580
Oficial de segunda .....	1.019	1.377
Oficial de tercera .....	912	1.196
Ayuante 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

El valor asignado a las denominadas en la tabla «horas festivas» será aplicable a las horas extraordinarias que se realicen en los días de descanso del trabajador y el exceso en los festivos, no domingos, en que le corresponda prestar servicio, salvo para los Vigilantes Jurados, Guardas Jurados de Explosivos y Guardas de Seguridad, cuyo importe 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 o de conducción de caudales, deberá proseguir hasta su conclusión o la llegada del relevo. El período de tiempo que exceda de la jornada ordinaria de trabajo se abonará como horas extraordinarias.

A los efectos de lo dispuesto en el Real Decreto 92/1983, de 19 de enero y la Orden de 1 de marzo de 1983, publicada en el «Boletín Oficial del Estado» número 56, de 7 de marzo de 1993, se entenderán y calificarán como horas extraordinarias estructurales, con carácter general, las siguientes:

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

Para mayor claridad y en lo que a nuestro sector de seguridad se refiere y sin perjuicio de las circunstancias genéricas anteriormente 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 prevista actualmente.

2. Aquellas que se realicen en tareas administrativas y/o comerciales, con posterioridad al cierre mensual de libros con el objeto de obtener el balance mensual y el estado de cuentas de los clientes, a efectos de permitir al cobro de los importe 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 44. *Modificación de horario.*

Cuando por necesidades del servicio las empresas estimen conveniente la modificación de los horarios establecidos, podrán cambiarlos, de conformidad con el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 45. *Descanso anual compensatorio.*

Dadas las especiales características de la actividad y el cómputo de jornada establecida en el artículo 42, los trabajadores afectados por el presente Convenio, adscritos a los servicios y cuya jornada diaria sea igual o superior a ocho horas, tendrán derecho a un mínimo de 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 43.

Los trabajadores que realicen su jornada laboral en la noche del 24 al 25 de diciembre, así como la noche del 31 de diciembre al 1 de enero percibirán una compensación económica de 6.943 pesetas o, en su defecto, a opción del trabajador, de un día de descanso compensatorio cuando así lo permita el servicio. Dicha compensación será de 7.117 pesetas en 1995 y de 7.295 para 1996.

#### Artículo 46. *Vacaciones.*

Todos los trabajadores disfrutará vacaciones retribuidas con arreglo a las condiciones siguientes:

- Tendrán una duración de treinta y un días naturales para todo el personal de las empresas sujetas a este Convenio Colectivo que lleve un año al servicio de las mismas.
- Se abonarán por el total de la tabla y por los conceptos comprendidos en ella.
- En cada empresa se establecerá un turno rotativo de disfrute de las vacaciones. El período que constituye turno se determinará de acuerdo entre las empresas y el Comité de Empresas o Delegados de personal, debién-

dose fijar el cuadro 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 incapacidad laboral transitoria, iniciada con anterioridad al momento en que estuviera previsto comenzar su período de vacaciones, se aplazarán éstas, disfrutándose cuando el servicio así lo permita. En caso de no poder disfrutarlas dentro del año natural lo hará durante el primer trimestre del año siguiente al devengo de las mismas.

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.

## CAPITULO XI

### Licencias y excedencias

#### Artículo 47. *Licencias.*

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

- 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 y otro cónyuge.
- c) Durante un mínimo de 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 licencias 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 48. *Licencias de representantes de los trabajadores.*

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

La reserva de horas legalmente establecida será computada anualmente. A petición escrita de los Comités de Empresa o Delegados de personal podrán acumularse las horas de los representantes de los trabajadores que así lo deseen, en uno o varios de ellos sin rebasar el tope legal; esta acumulación se realizará en cómputo 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, excepto en el turno de tarde, que, si no se solicitara por jornada completa, coincidirá con el inicio de la jornada y por el tiempo necesario.

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

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 empresa o grupo de empresas en actividades de este sector, si éste fuera el sistema de organización, considerándose a estos efectos como una sola, rigiéndose todo lo demás por lo establecido en la Ley Orgánica de Libertad Sindical de 1 de agosto de 1985.

#### Artículo 49.

En el ejercicio de sus funciones y dadas las especiales circunstancias de la prestación de los servicios en esta actividad y las dificultades que comporta la sustitución del personal en sus puestos de trabajo, los repre-

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

#### Artículo 50. *Excedencia.*

Las excedencias serán de dos clases voluntaria y especial.

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

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

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

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

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

#### Artículo 51.

Dará lugar a excedencia especial alguna de las siguientes circunstancias:

1. Nombramiento para cargo político o designación para cargo de representación sindical, cuando su ejercicio sea incompatible con los servicios a la empresa.
2. Enfermedad o accidente una vez transcurrido el período de incapacidad laboral transitoria y por todo el tiempo en el que el trabajador permanezca en situación de invalidez provisional.
3. Prestación del servicio militar por el tiempo mínimo obligatorio de duración del mismo.
4. En el caso de pérdida o sustracción y retirada de la licencia, guía, arma, título hasta la obtención de un nuevo ejemplar o aparición de lo perdido, sustraído o retirado, producido durante el servicio, no pudiéndose imputar al trabajador cualquier tipo de imprudencia o negligencia, en cuyo caso el trabajador recibirá el salario de su categoría.
5. La retirada temporal del carné de conducir al Vigilante Jurado Conductor. Si la retirada del carné de conducir se hubiera producido durante el desempeño de sus funciones durante la jornada de trabajo, el trabajador pasará a la categoría inmediata inferior con la retribución propia de la misma.
6. La retirada temporal del carné de conducir al Vigilante Conductor, fuera de la jornada de trabajo, por sentencia o sanción administrativa como consecuencia de actos calificados como imprudencia. Durante el tiempo que dure la privación del permiso de conducir.

Si la retirada fuera definitiva o superior a tres meses será causa de excedencia durante tres meses, pasados los cuales pasará a la categoría inmediatamente inferior con la retribución propia de la misma.

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

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

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

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

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

Si al solicitar el reingreso no existiera vacante en la categoría propia del excedente especial y sí en inferior, el interesado podrá optar entre

ocupar esta plaza o no reingresar hasta que se produzca vacante en su categoría, abonándosele en el primer caso la diferencia entre la retribución de dicha plaza y la de su categoría profesional.

#### Artículo 52. *Permisos sin sueldo.*

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

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

### CAPITULO XII

#### Seguridad e higiene

#### Artículo 53. *Seguridad e higiene.*

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

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

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

### CAPITULO XIII

#### Faltas y sanciones

#### Artículo 54. *Faltas del personal.*

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

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

#### Artículo 55. *Son faltas leves.*

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

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

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

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

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

6. Las faltas de respecto y consideración en materia leve a los subordinados, compañeros, mandos, personal y público, así como la discusión con los mandos 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 56. *Son faltas graves.*

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

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

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

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

5. La suplantación de la personalidad de un compañero al fichar o firmar, sancionándose tanto al que ficha como otros como a este último.

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

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

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

9. El uso, sin estar de servicio, de las insignias del cargo o la ostentación innecesaria del mismo.

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

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

#### Artículo 57. *Son faltas muy graves.*

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

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

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

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

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

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

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

8. La embriaguez probada, vistiendo el uniforme.

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

10. Los malos tratos de palabra o de obra, o falta grave de respeto y consideración a las personas de sus superiores, compañeros, personal a su cargo o familiares de los mismos, así como a las personas en cuyos locales o instalaciones realizara su actividad y a los empleados de éstas si los hubiere.

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

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

13. La disminución voluntaria y continuada del rendimiento.

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

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

16. El abuso de autoridad.

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

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

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

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

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

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

#### Artículo 58. Sanciones.

1. Por falta leve:

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

2. Por falta grave:

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

3. Por falta muy grave:

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

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

#### Artículo 59. Prescripción.

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

#### Artículo 60. Abuso de autoridad.

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

### CAPITULO XIV

#### Premios

#### Artículo 61.

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

Se considerarán motivos dignos de premio:

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

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

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

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

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

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

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

- a) Premios en metálico por el importe mínimo de una mensualidad.
- b) Aumento de las vacaciones retribuidas.
- c) Felicidades 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 felicidades, la concesión de los premios antes consignados se hará por la Dirección de las empresas en expediente contradictorio instruido a propuesta de los jefes o compañeros de trabajo y con intervención preceptiva de éstos y de los representantes de los trabajadores.

### CAPITULO XV

#### Prestaciones sociales

#### Artículo 62.

Las empresas afectadas por este Convenio Colectivo suscribirán pólizas de seguro colectivo a favor de todos y cada uno de sus trabajadores por un capital de 4.400.000 pesetas por muerte y 5.637.500 pesetas por incapacidad permanente total, ambas derivadas de accidentes sea o no laboral excepto los producidos en competiciones deportivas oficiales de vehículo de motor. Su efecto cubrirá las veinticuatro horas del día y durante todo el año.

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

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

#### Artículo 63.

Las empresas abonarán a los trabajadores con hijos minusválidos la cantidad de 12.488 pesetas mensuales, por hijo de esta condición como complemento y con independencia de la prestación que la Seguridad Social le tenga reconocida, en su caso, en concepto de ayuda para minusválidos, entendiéndose como tales los así definidos en la legislación aplicable.

En 1995 dicho complemento será de 12.800 pesetas y para 1996 de 13.120 pesetas.

La cuantía acreditada de la prestación de 12.488 pesetas, será abonada por la empresa en la que el trabajador preste sus servicios cualquiera que sea el número de días trabajados en el mes.

#### Artículo 64. 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 I, sin que suponga merma del importe que pudiese corresponder en las pagas extraordinarias. Además de los actualmente consi-

derados como tales, también se incluyen los producidos durante las prácticas de tiro y/o de gimnasio, siempre que sean realizados por mandato legal u orden expresa de la empresa.

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

b.1) Del día 1 al 3, por una sola vez al año, el 50 por 100 de la base de cotización.

b.2) Del día 4 al 20, el 80 por 100 de la base de cotización.

b.3) Del día 21 al 40, el 100 por 100 de la base de cotización.

b.4) Del 41 al 60, el 90 por 100 de la base de cotización.

b.5) Del 60 en adelante, si procee como está legislado.

Las empresas complementarán la prestación reglamentaria en el supuesto de hospitalización.

Se cobrará el 100 por 100 de la base cotizable, desde la fecha de su hospitalización, durante cuarenta días 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.

## CAPITULO XVI

### Derechos sindicales

Artículo 65.

Ambas partes firmantes y de común acuerdo, establecen que las empresas incluidas en el ámbito funcional de este Convenio podrán descontar en la nómina-mensual de los trabajadores y a petición de estos, el importe de la cuota sindical correspondiente.

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

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

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

Las empresas o grupos de empresas concederán un crédito horario anual de 1.809 horas a las centrales sindicales por cada 60 delegados de personal o miembros de Comité de Empresa que hayan sido obtenidos por cada una de aquellas a nivel nacional en la empresa o grupo.

No obstante lo antes expuesto tal crédito de 1.809 horas, se establecerá proporcionalmente en aquellas empresas o grupos de empresas en que existan más de 15 y menos de 60 miembros de Comité de Empresa o Delegados de Personal de una misma central sindical.

Este crédito le será adjudicado a un solo trabajador de la central sindical, designado por ésta.

## CAPITULO XVII

### Retribuciones

Artículo 66. *Disposición general.*

Las retribuciones del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo estarán constituidas por el salario base y los complementos del mismo y corresponde a la jornada normal a que se refiere el artículo 42 del presente Convenio.

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

Artículo 67. *Anticipos.*

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

Artículo 68. *Estructura salarial.*

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

- a) Sueldo base.  
b) Complementos:

1. Personales:

Antigüedad.

2. De puestos de trabajo:

Peligrosidad.

Plus escolta.

Plus de vehículo blindado.

Plus de actividad.

Plus de responsable de equipo de vigilancia o de transporte.

Plus de trabajo nocturno.

3. Cantidad o calidad de trabajo:

Horas extraordinarias.

4. De vencimiento superior al mes:

Gratificación de Navidad.

Gratificación de julio.

Beneficios.

5. Indemnizaciones o suplidos:

Plus de distancia y transporte.

Plus de mantenimiento de vestuario.

Artículo 69. *Sueldo base.*

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

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

Artículo 70. *Complemento personal: Antigüedad.*

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

Tabla de valores trienios

Vigencia: Del 1 de enero de 1994 al 31 de diciembre de 1994

Categorías	Valor trienio Pesetas
<i>Personal directivo, titulado y técnico</i>	
Director general .....	9.623
Director comercial .....	8.629
Director administrativo .....	8.629
Director técnico .....	8.629
Director de personal .....	8.629
Jefe de personal .....	7.634
Jefe de seguridad .....	7.634
Titulado superior .....	7.634
Titulado medio .....	6.640
Delegado provincial-Gerente .....	6.640
<i>Personal administrativo</i>	
A) Administrativos:	
Jefe de primera .....	6.201
Jefe de segunda .....	5.742
Oficial de primera .....	4.888
Oficial de segunda .....	4.594
Azafata .....	4.134
Auxiliar .....	4.134
Telefonista .....	3.445
Aspirante .....	2.919

Categorías	Valor trienio Pesetas
<b>B) Técnicos y Especialistas de oficina:</b>	
Analista .....	7.634
Programador de ordenador .....	6.640
Operador/Grabador de ordenador .....	4.888
Delineante proyectista .....	5.742
Delineante .....	4.888
<b>C) Comerciales:</b>	
Jefe de ventas .....	6.201
Técnico comercial .....	5.742
Vendedor .....	5.053
<i>Mandos intermedios</i>	
Jefe de tráfico .....	5.625
Jefe de vigilancia .....	5.625
Jefe de servicios .....	5.625
Encargado general .....	5.625
Inspector .....	5.166
<i>Personal operativo</i>	
<b>A) Juramentado:</b>	
Vigilante jurado-Conductor .....	4.485
Vigilante jurado-transporte .....	4.160
Vigilante jurado .....	4.144
Vigilante jurado de explosivos .....	4.144
<b>B) No juramentado:</b>	
Guarda de seguridad .....	3.458
Operador C. R. Alarmas .....	3.458
Contador-Pagador .....	3.458
<i>Personal de Seguridad Mecánico-Electrónica</i>	
Encargado .....	6.476
Oficial de primera .....	6.032
Oficial de segunda .....	5.322
Oficial de tercera .....	4.615
Ayudante encargado .....	3.504
Especialista de primera .....	3.504
Especialista de segunda .....	3.263
Revisor de sistemas .....	4.896
Aprendiz .....	2.998
<i>Personal de oficios varios</i>	
Oficial de primera .....	5.220
Oficial de segunda .....	4.131
Ayudante .....	3.442
Peón .....	3.447
Aprendiz .....	2.921
Limpiadora .....	3.447
<i>Personal subalterno</i>	
Conductor .....	4.180
Ordenanza .....	3.793
Almacenero .....	3.793
Botones .....	2.921

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.

No obstante lo anterior, y de acuerdo con las disposiciones transitorias pactadas en el presente Convenio, ambas partes, de común acuerdo, se comprometen a constituir, a partir de la firma de este Convenio, una Comisión específica para iniciar de inmediato el estudio de medidas que aporten solución a la ineludible disminución de costes por este concepto. Esta Comisión deberá, necesariamente, alcanzar acuerdo en este sentido en el presente año, cuyo contenido será de aplicación a los años 1995 y 1996.

En el supuesto de que tras las oportunas negociaciones sobre la materia fuera imposible alcanzar el citado acuerdo, ambas partes pactan someterse,

antes del 31 de octubre de 1994, a un arbitraje de obligado cumplimiento para la resolución de este punto.

El árbitro se nombrará de mutuo acuerdo entre las partes, y a falta de acuerdo, por insaculación.

#### Artículo 71. Complemento de puesto de trabajo

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

b) Plus escolta: El personal descrito en el artículo 22, A, c, cuando realice las funciones establecidas en el apartado 7 del citado precepto, percibirá, como mínimo, por tal concepto, la cantidad de 10.000 pesetas mensuales como complemento.

c) Plus de vehículo blindado: Dicho plus se abonará a los Vigilantes jurados de transporte y a los Vigilantes jurados conductores en atención a las funciones típicas de su categoría, definidas en el artículo 22 de este Convenio Colectivo.

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

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

f) Plus de trabajo nocturno: Se fija un plus de trabajo nocturno por hora trabajada. De acuerdo con el artículo 42 del presente Convenio Colectivo, se entenderá por trabajo nocturno el comprendido entre las veintidós horas y las seis horas del día siguiente. Si las horas trabajadas en jornada nocturna fueran de cuatro o más horas, se abonará el plus correspondiente a la jornada trabajada, con máximo de ocho horas.

Para el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 1994 cada hora nocturna trabajada se abonará con los valores que se indican en la siguiente tabla:

#### Valores horas nocturnas del 1 de enero de 1994 al 31 de diciembre de 1996

Categorías	1994 Pesetas	1995 Pesetas	1996 Pesetas
<i>Personal administrativo</i>			
<b>A) Administrativos:</b>			
Jefe de Primera .....	160	164	168
Jefe de Segunda .....	147	151	155
Oficial de Primera .....	126	129	132
Oficial de Segunda .....	119	122	126
Azafata .....	107	110	113
Auxiliar .....	107	110	113
Telefonista .....	89	91	93
Aspirante .....	75	77	79
<b>B) Técnicos y Especialistas de Oficina:</b>			
Programador de Ordenador .....	172	176	181
Operador/grabador de Ordenador .....	126	129	132
Delineante proyectista .....	147	151	155
Delineante .....	126	129	132
<b>C) Comerciales:</b>			
Jefe de Ventas .....	160	164	168
Técnico comercial .....	147	151	155
Vendedor .....	130	133	136
<i>Mandos intermedios</i>			
Jefe de Tráfico .....	144	148	152
Jefe de Vigilancia .....	144	148	152

Categorías	1994	1995	1996
	Pesetas	Pesetas	Pesetas
Jefe de Servicios .....	144	148	152
Encargado general .....	144	148	152
Inspector .....	137	140	144
<i>Personal operativo</i>			
A) Juramentado:			
Vigilante jurado-Conductor .....	117	120	123
Vigilante jurado-Transporte .....	108	111	114
Vigilante jurado .....	107	110	113
Vigilante jurado de Explosivos .....	107	110	113
B) No juramentado:			
Guarda de Seguridad .....	91	93	95
Operador C. R. Alarmas .....	91	93	95
Contador-Pagador .....	90	92	94
<i>Personal de Seguridad Mecánico-Electrónica</i>			
Encargado .....	167	171	175
Oficial de Primera .....	156	159	163
Oficial de Segunda .....	138	141	145
Oficial de Tercera .....	119	122	126
Ayudante encargado .....	90	92	94
Especialista de Primera .....	90	92	94
Especialista de Segunda .....	84	87	89
Revisor de Sistemas .....	126	129	132
Aprendiz .....	78	80	82
<i>Personal de oficios varios</i>			
Oficial de Primera .....	135	138	142
Oficial de Segunda .....	106	109	111
Ayudante .....	89	91	93
Peón .....	89	91	93
Aprendiz .....	75	77	79
Limpiadora .....	89	91	93
<i>Personal subalterno</i>			
Conductor .....	107	110	113
Ordenanza .....	97	99	102
Almacenero .....	97	99	102
Botones .....	75	77	79

**Artículo 72. Complemento de cantidad o calidad de trabajo. Horas extraordinarias.**

Respecto a las horas extraordinarias se estará a lo dispuesto en el artículo 43 del presente Convenio Colectivo y en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 73. Complemento de vencimiento superior al mes.**

1. Gratificación de julio y Navidad.—El personal al servicio de las empresas de seguridad percibirá dos gratificaciones extraordinarias con los devengos y fechas de pago siguientes:

1.1 Gratificación de julio: Se devengará del 1 de julio al 30 de junio. Independientemente de la finalización de su devengo, el pago se realizará entre el 13 y el 15 de julio.

El importe de esta gratificación será de una mensualidad de la columna de «total» correspondiente al anexo salarial y por los mismos conceptos, incluyendo el complemento denominado antigüedad.

1.2 Gratificación de Navidad: Se devengará del 1 de enero al 31 de diciembre. Independientemente de la finalización de su devengo, el pago se realizará entre el 13 y el 15 de diciembre. El importe de esta gratificación será de una mensualidad de la columna del «total» correspondiente al anexo salarial y por los mismos conceptos, incluyendo el complemento denominado antigüedad.

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

2. Gratificación de beneficios.—Todos los trabajadores de las empresas de seguridad sujetas a este Convenio, cualquiera que sea la modalidad

de su contrato de trabajo tendrá el derecho al percibo, en concepto de beneficios, de una cantidad equivalente a una mensualidad de la columna de «total», correspondiente al anexo del año anterior al del mes del percibo, incluyendo antigüedad, y por los mismos conceptos. La participación en beneficios se devengará anualmente del 1 de enero al 31 de diciembre, y se abonará, por años vencidos, entre el 13 y el 15 de marzo del año siguiente. Los trabajadores que al 31 de diciembre lleven menos de un año al servicio de la empresa o que cesen durante el año, tendrán derecho igualmente a percibir la parte proporcional correspondiente al tiempo trabajado, ya que su devengo se computará por años naturales.

**Artículo 74. Complementos de indemnizaciones o suplidos.**

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

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

**Artículo 75. Cuantía de las retribuciones.**

a) Cuantía de las retribuciones 1994.—Para el período comprendido entre el 1 de enero de 1994 y el 31 de diciembre de 1994, el importe del salario base, de los complementos de puesto de trabajo y de las indemnizaciones y suplidos será el que se refleja en el anexo del Convenio Colectivo.

Desde el 1 de enero de 1995, y durante todo el mencionado año, las tablas 1994 se incrementarán en un 2,5 por 100 (según anexo).

De igual forma, y en igual cuantía, se procederá respecto del año 1996 (según anexo).

**Artículo 76. Pacto de repercusión en precios y competencia desleal.**

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

Se considerará competencia desleal, con las consecuencias derivadas en la legislación vigente las ofertas comerciales realizadas por las empresas que sean inferiores a los costes del presente Convenio. A estos efectos se estimaran costes mínimos repercutibles los siguientes:

Guarda de seguridad: 1.250 pesetas.

Vigilantes jurados: 1.650 pesetas.

**Artículo 77. Uniformidad.**

Las empresas facilitarán cada dos años al personal operativo las siguientes prendas de uniforme: Tres camisas de verano, tres camisas de invierno, una corbata, dos chaquetillas, dos pantalones de invierno y dos pantalones de verano.

Igualmente se facilitará cada año un par de zapatos.

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

Las demás prendas de equipo se renovarán cuando se deterioren.

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

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

**Artículo 78.**

Las empresas abonarán a los trabajadores que, al cumplir las edades que se relacionan, acepten la propuesta de la empresa de jubilarse, las cantidades siguientes:

	1994	1995	1996
	Pesetas	Pesetas	Pesetas
A los sesenta años .....	791.068	810.845	831.116
A los sesenta y un años .....	730.785	749.055	767.781
A los sesenta y dos años .....	669.886	686.636	703.802

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

- 1) Haber cumplido sesenta y cuatro años o más de edad.
- 2) Reunir el trabajador jubilado los requisitos, salvo la edad, que para tener derecho a la pensión de jubilación se establecen en las disposiciones reguladoras del Régimen General de la Seguridad Social.
- 3) Sustituir la empresa al trabajador que se jubila por otro trabajador que sea titular del derecho a 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 Vigilantes Jurados que esté en vigor en cada momento.
- 4) Que el nuevo contrato suscrito por el trabajador sea de idéntica naturaleza al que se extingue por jubilación del trabajador.

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

En este caso el trabajador recibirá de la empresa una indemnización de 864.762 pesetas para 1994 que se le abonarán juntamente con la liquidación de sus haberes en el momento de la baja. En 1995 esta cantidad será de 886.381 pesetas y en 1996 de 908.540 pesetas.

#### Artículo 79. *Contrato de relevo.*

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

#### Artículo 80. *Asistencia jurídica.*

Las empresas afectadas por el presente Convenio asumirán la asistencia legal a aquellos trabajadores que en calidad de acusados se vean incurso en procesos penales instruidos por ocasión de acciones realizadas en el cumplimiento de las funciones encomendadas por la empresa, todo ello de acuerdo con lo previsto en el artículo 47, apartado d), y ello siempre que hayan comunicado tal situación en los dos días hábiles siguientes a la recepción de la primera comunicación.

#### Artículo 81.

Las empresas que cuenten con personal del Grupo V, del artículo 18 (personal de seguridad mecánico-electrónica), si procediesen a subcontratar sus servicios con personal ajeno a la empresa, no podrán, en ningún caso, reducir su plantilla de trabajadores como consecuencia de dicha subcontratación. Todo ello, con la finalidad de garantizar los puestos de trabajo existentes y en detrimento de su sustitución por personal ajeno al presente Convenio Colectivo.

#### Artículo 82. *Póliza de responsabilidad civil.*

Las empresas adscritas al presente Convenio vendrán obligadas a suscribir póliza de seguro de responsabilidad civil por importe de al menos 22.000.000 de pesetas, con los efectos y consecuencias comprendidas en la Ley del Contrato de Seguro.

#### Artículo 83. *Concurrencia de convenios.*

El presente Convenio Colectivo tiene voluntad de regular las condiciones de trabajo para todas las empresas y sus trabajadores incluidos en el sector de Seguridad Privada, por tanto, todos los contenidos establecidos en este Convenio se aplicarán a todas las empresas y trabajadores de este sector.

Por todo ello, los Convenios de empresa que se puedan pactar, en concurrencia con el presente, sea cual sea su ámbito de aplicación y eficacia, debería, como mínimo, respetar todas y cada una de las condiciones de trabajo pactadas en este Convenio Nacional, considerándose nulas todas y cada una de las condiciones que no respeten el mínimo establecido en el presente Convenio Colectivo Nacional del Sector de Seguridad Privada.

En el supuesto de conveniencia de Convenios entre el presente y otro de ámbito inferior se aplicará de cada materia el Convenio que resulte más favorable para los trabajadores.

Esta cláusula se pacta al amparo de lo dispuesto en el artículo 83.2.º del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante lo anterior, en el caso de que se hubiera firmado y registrado cualquier otro Convenio de ámbito inferior antes de la firma del presente Convenio Nacional, únicamente tendrá aquél aplicación durante el año 1994.

#### Disposición transitoria.

1.º *Atrasos.*—El importe de los atrasos que procedan de aplicar lo establecido en el 3.1 anterior desde 1 de enero de 1994 deberán ser abonados a los trabajadores en una paga coincidente con el recibo de salarios del mes siguiente a aquel en que fuese publicado este Convenio en el «Boletín Oficial del Estado».

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

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

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

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

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

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

3.º Tendrán acceso a la condición de Vigilantes de Seguridad:

- a) Los trabajadores de nueva contratación de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 23/1992, de 30 de julio, y demás disposiciones reglamentarias.
- b) Los trabajadores que obtengan la habilitación de acuerdo con la normativa anteriormente citada.

4.º *Inaplicación de las tablas salariales durante 1994.*

Las empresas asociadas a FES a 31 de diciembre de 1993, y comprendidas en el ámbito de aplicación de este Convenio, cuyos niveles salariales, para las categorías de Vigilante Jurado y Guarda de Seguridad sean, a 31 de diciembre de 1993, inferiores, respectivamente a 100.000 y 70.000 pesetas mensuales, podrán solicitar en el plazo de dos meses a partir de la firma de este Convenio, a la Comisión Paritaria del mismo la inaplicación, durante 1994, de las tablas salariales establecidas para el citado año.

A su solicitud de inaplicación, que se referirá exclusivamente a las tablas salariales, deberán acompañar los documentos objetivos que acre-

diten la realidad de la causa expresada en el párrafo anterior, así como el compromiso de su parte de incrementar durante 1994, sus propias tablas salariales en un 4 por 100 para el Vigilante Jurado y en un 6 por 100 para el Guarda de Seguridad.

La Comisión Paritaria del Convenio, constatadas las circunstancias objetivas aducidas, y el compromiso formulado, de acuerdo con lo antes expuesto, autorizará la inaplicación, que será nula si se demostrara la inexactitud de los datos aportados.

En lo que se refiere a empresas que no viniesen abonando el Plus de Nocturnidad de acuerdo con los criterios expresados en el tan referido Convenio APROSER 1992, y estuviesen legalmente obligadas a ello, se someterán a estrictos criterios Estatutos de los Trabajadores durante el año 1994, siéndoles de aplicación lo aquí regulado a partir de 1 de enero de 1995.

5.º Paga de beneficios.—Los trabajadores pertenecientes a empresas afiliadas a FES a 31 de diciembre de 1993, que no vinieran percibiendo paga por este concepto, devengarán la misma durante 1994, siéndoles en consecuencia de abono esta paga en marzo de 1995.

6.º Antigüedad.—Reconocido por las partes firmantes el enorme peso que, con respecto a los salarios en la actividad tiene este concepto, deciden:

a) Reconocer la vigencia de la regulación de este concepto en el Convenio APROSER 1992.

b) Constituir, a partir de la firma de este Convenio, una Comisión específica para iniciar de inmediato el estudio de medidas que aporten solución a la ineludible disminución de costes por este concepto. Esta Comisión deberá, necesariamente, alcanzar acuerdo en este sentido en el presente año, cuyo contenido será de aplicación a los años 1995 y 1996.

TABLA DE RETRIBUCIONES AÑO 1994

(En pesetas)

Categorías	Salario base	Plus peligrosidad	Plus vehículo blindado	Plus actividad	Plus transporte	Plus vestuario	Total
<i>Personal directivo, Titulado y Técnico</i>							
Director general .....	174.958	—	—	—	19.439	—	194.397
Director comercial .....	156.882	—	—	—	19.439	—	176.321
Director administrativo .....	156.882	—	—	—	19.439	—	176.321
Director técnico .....	156.882	—	—	—	19.439	—	176.321
Director de Personal .....	156.882	—	—	—	19.439	—	176.321
Jefe de Personal .....	138.802	—	—	—	19.439	—	158.241
Jefe de Seguridad .....	138.802	—	—	—	19.439	—	158.241
Titulado superior .....	138.802	—	—	—	19.439	—	158.241
Titulado medio .....	120.719	—	—	—	19.439	—	140.158
Delegado Provincial-Gerente .....	120.719	—	—	—	19.439	—	140.158
<i>Personal administrativo</i>							
A) Administrativo:							
Jefe de primera .....	112.747	—	—	7.972	19.439	—	140.158
Jefe de segunda .....	104.400	—	—	9.089	19.439	—	132.928
Oficial de primera .....	88.874	—	—	11.355	19.439	—	119.668
Oficial de segunda .....	83.520	—	—	11.886	19.439	—	114.845
Azafata .....	75.167	—	—	13.008	19.439	—	107.614
Auxiliar .....	75.167	—	—	13.008	19.439	—	107.614
Telefonista .....	62.634	—	—	14.682	19.439	—	96.765
Aspirante .....	53.078	—	—	13.400	19.439	—	85.917
B) Técnicos y especialistas de oficina:							
Analista .....	138.802	—	—	—	19.439	—	158.241
Programador de Ordenador .....	120.719	—	—	—	19.439	—	140.158
Operador/Grabador de ordenador .....	88.874	—	—	11.355	19.439	—	119.668
Delineante proyectista .....	104.400	—	—	9.089	19.439	—	132.928
Delineante .....	88.874	—	—	11.355	19.439	—	119.668
C) Comerciales:							
Jefe de Ventas .....	112.747	—	—	7.972	19.439	—	140.158
Técnico Comercial .....	104.400	—	—	9.089	19.439	—	132.928
Vendedor .....	91.868	—	—	10.771	19.439	—	122.078
<i>Mandos intermedios</i>							
Jefe de Tráfico .....	102.281	—	—	878	19.439	8.518	131.116
Jefe de Vigilancia .....	102.281	—	—	878	19.439	8.518	131.116
Jefe de Servicios .....	102.281	—	—	878	19.439	8.518	131.116
Encargado general .....	102.281	—	—	878	19.439	8.518	131.116
Inspector .....	93.930	—	—	1.997	19.439	8.518	123.884
<i>Personal operativo</i>							
A) Juramentado:							
Vigilante Jurado-Conductor .....	81.549	15.990	7.445	—	19.439	9.366	133.789
Vigilante Jurado-Transporte .....	75.629	16.358	7.445	—	19.439	9.962	128.833
Vigilante Jurado .....	75.349	17.500	—	—	19.439	9.086	121.374
Vigilante Jurado de Explosivos .....	75.349	17.500	—	—	19.439	9.086	121.374
B) No juramentado:							
Guarda de seguridad .....	62.865	—	—	—	19.439	5.442	87.746
Operador C. R. alarmas .....	62.865	—	—	—	19.439	5.442	87.746
Contador-Pagador .....	62.865	—	—	—	19.439	5.442	87.746

Categorías	Salario base	Plus peligrosidad	Plus vehículo blindado	Plus actividad	Plus transporte	Plus vestuario	Total
<i>Personal de seguridad mecánico-electrónica</i>							
Encargado .....	117.748	—	—	—	19.439	5.830	143.017
Oficial de primera .....	109.670	—	—	—	19.439	5.830	134.939
Oficial de segunda .....	96.763	—	—	—	19.439	6.280	122.482
Oficial de tercera .....	83.911	—	—	—	19.439	7.865	111.215
Ayudante Encargado .....	63.712	—	—	—	19.439	10.418	93.569
Especialista de primera .....	63.712	—	—	—	19.439	10.418	93.569
Especialista de segunda .....	59.336	—	—	—	19.439	3.077	81.852
Revisor de sistemas .....	89.013	—	—	—	19.439	6.982	115.434
Aprendiz .....	54.506	—	—	—	19.439	2.931	76.876
<i>Personal de oficios varios</i>							
Oficial de primera .....	94.911	—	—	7.915	19.439	—	122.265
Oficial de segunda .....	75.111	—	—	9.449	19.439	—	103.999
Ayudante .....	62.577	—	—	11.132	19.439	—	93.148
Peón .....	62.680	—	—	3.796	19.439	—	85.915
Aprendiz .....	53.116	—	—	4.320	19.439	—	76.875
Limpiadora .....	62.680	—	—	3.796	19.439	—	85.915
<i>Personal subalterno</i>							
Conductor .....	75.994	—	—	14.523	19.439	9.366	119.322
Ordenanza .....	68.955	—	—	2.959	19.439	—	91.353
Almacenero .....	68.955	—	—	2.959	19.439	—	91.353
Botones .....	53.116	—	—	2.524	19.439	—	75.079

TABLA DE RETRIBUCIONES AÑO 1995

(En pesetas)

Categorías	Salario base	Plus peligrosidad	Plus vehículo blindado	Plus actividad	Plus transporte	Plus vestuario	Total
<i>Personal directivo, Titulado y Técnico</i>							
Director general .....	179.332	—	—	—	19.925	—	199.257
Director comercial .....	160.804	—	—	—	19.925	—	180.729
Director administrativo .....	160.804	—	—	—	19.925	—	180.729
Director técnico .....	160.804	—	—	—	19.439	—	180.729
Director de Personal .....	160.804	—	—	—	19.925	—	180.729
Jefe de Personal .....	142.272	—	—	—	19.925	—	162.197
Jefe de Seguridad .....	142.272	—	—	—	19.925	—	162.197
Titulado superior .....	142.272	—	—	—	19.925	—	162.197
Titulado medio .....	123.737	—	—	—	19.925	—	143.662
Delegado Provincial-Gerente .....	123.737	—	—	—	19.925	—	143.662
<i>Personal administrativo</i>							
A) Administrativos:							
Jefe de primera .....	115.566	—	—	8.172	19.925	—	143.663
Jefe de segunda .....	107.010	—	—	9.316	19.925	—	136.251
Oficial de primera .....	91.095	—	—	11.639	19.925	—	122.659
Oficial de segunda .....	85.608	—	—	12.183	19.925	—	117.716
Azafata .....	77.047	—	—	13.333	19.925	—	110.305
Auxiliar .....	77.047	—	—	13.333	19.925	—	110.305
Telefonista .....	64.200	—	—	15.059	19.925	—	99.184
Aspirante .....	54.405	—	—	13.735	19.925	—	88.065
B) Técnicos y especialistas de oficina:							
Analista .....	142.272	—	—	—	19.925	—	162.197
Programador de Ordenador .....	123.737	—	—	—	19.925	—	143.662
Operador/Grabador de ordenador .....	91.095	—	—	11.639	19.925	—	122.659
Delineante proyectista .....	107.010	—	—	9.316	19.925	—	136.251
Delineante .....	91.095	—	—	11.639	19.925	—	122.659
C) Comerciales:							
Jefe de Ventas .....	115.566	—	—	8.172	19.925	—	143.663
Técnico Comercial .....	91.095	—	—	11.639	19.925	—	122.659
Vendedor .....	94.164	—	—	11.040	19.925	—	125.129
<i>Mandos intermedios</i>							
Jefe de Tráfico .....	104.838	—	—	899	19.925	8.731	134.393
Jefe de Vigilancia .....	104.838	—	—	899	19.925	8.731	134.393
Jefe de Servicios .....	104.838	—	—	899	19.925	8.731	134.393

Categorías	Salario base	Plus peligrosidad	Plus vehículo blindado	Plus actividad	Plus transporte	Plus vestuario	Total
Encargado general .....	104.838	—	—	899	19.925	8.731	134.393
Inspector .....	96.278	—	—	2.047	19.925	8.731	126.981
<i>Personal operativo</i>							
A) Juramentado:							
Vigilante Jurado-Conductor .....	83.588	16.389	7.631	—	19.925	9.600	137.133
Vigilante Jurado-Transporte .....	77.519	16.767	7.631	—	19.925	10.211	132.053
Vigilante Jurado .....	76.915	18.000	—	—	19.925	9.568	124.408
Vigilante Jurado de Explosivos .....	76.915	18.000	—	—	19.925	9.568	124.408
B) No juramentado:							
Guarda de seguridad .....	64.437	—	—	—	19.925	5.578	89.940
Operador C. R. alarmas .....	64.437	—	—	—	19.925	5.578	89.940
Contador-Pagador .....	64.437	—	—	—	19.925	5.578	89.940
<i>Personal de seguridad mecánico-electrónica</i>							
Encargado .....	120.691	—	—	—	19.925	5.976	146.592
Oficial de primera .....	112.412	—	—	—	19.925	5.976	138.313
Oficial de segunda .....	99.182	—	—	—	19.925	6.437	125.544
Oficial de tercera .....	86.009	—	—	—	19.925	8.062	113.996
Ayudante Encargado .....	65.304	—	—	—	19.925	10.679	95.908
Especialista de primera .....	65.304	—	—	—	19.925	10.679	95.908
Especialista de segunda .....	60.820	—	—	—	19.925	3.154	83.899
Revisor de sistemas .....	91.238	—	—	—	19.925	7.157	118.320
Aprendiz .....	55.868	—	—	—	19.925	3.005	78.798
<i>Personal de oficios varios</i>							
Oficial de primera .....	97.284	—	—	8.112	19.925	—	125.321
Oficial de segunda .....	76.988	—	—	9.685	19.925	—	106.598
Ayudante .....	64.141	—	—	11.411	19.925	—	95.477
Peón .....	64.247	—	—	3.890	19.925	—	88.062
Aprendiz .....	54.444	—	—	4.428	19.925	—	78.797
Limpiadora .....	64.247	—	—	3.890	19.925	—	88.062
<i>Personal subalterno</i>							
Conductor .....	77.894	—	—	14.886	19.925	9.600	122.305
Ordenanza .....	70.679	—	—	3.033	19.925	—	93.637
Almacenero .....	70.679	—	—	3.033	19.925	—	93.637
Botones .....	54.444	—	—	2.587	19.925	—	76.956

TABLA DE RETRIBUCIONES AÑO 1996

(En pesetas)

Categorías	Salario base	Plus peligrosidad	Plus vehículo blindado	Plus actividad	Plus transporte	Plus vestuario	Total
<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 técnico .....	164.825	—	—	—	20.423	—	185.248
Director de Personal .....	164.825	—	—	—	20.423	—	185.248
Jefe de Personal .....	145.829	—	—	—	20.423	—	166.252
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

Categorías	Salario base	Plus peligrosidad	Plus vehículo blindado	Plus actividad	Plus transporte	Plus vestuario	Total
Operador/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
<b>C) Comerciales:</b>							
Jefe de Ventas .....	118.455	—	—	8.376	20.423	—	147.254
Técnico Comercial .....	109.685	—	—	9.549	20.423	—	139.657
Vendedor .....	96.519	—	—	11.316	20.423	—	128.258
<b>Mandos intermedios</b>							
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
<b>Personal operativo</b>							
<b>A) Juramentado:</b>							
Vigilante Jurado-Conductor .....	85.678	16.799	7.822	—	20.423	9.840	140.562
Vigilante Jurado-Transporte .....	79.457	17.187	7.822	—	20.423	10.466	135.355
Vigilante Jurado .....	78.236	19.000	—	—	20.423	9.859	127.518
Vigilante Jurado de Explosivos .....	78.236	19.000	—	—	20.423	9.859	127.518
<b>B) No juramentado:</b>							
Guarda de seguridad .....	66.048	—	—	—	20.423	5.718	92.189
Operador C. R. alarmas .....	66.048	—	—	—	20.423	5.718	92.189
Contador-Pagador .....	66.048	—	—	—	20.423	5.718	92.189
<b>Personal de seguridad mecánico-electrónica</b>							
Encargado .....	123.709	—	—	—	20.423	6.125	150.257
Oficial de primera .....	115.222	—	—	—	20.423	6.125	141.770
Oficial de segunda .....	101.662	—	—	—	20.423	6.598	128.683
Oficial de tercera .....	88.159	—	—	—	20.423	8.263	116.845
Ayudante Encargado .....	66.937	—	—	—	20.423	10.946	98.306
Especialista de primera .....	66.937	—	—	—	20.423	10.946	98.306
Especialista de segunda .....	62.340	—	—	—	20.423	3.232	85.995
Revisor de sistemas .....	93.519	—	—	—	20.423	7.336	121.278
Aprendiz .....	57.265	—	—	—	20.423	3.080	80.768
<b>Personal de oficios varios</b>							
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
<b>Personal subalterno</b>							
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

**10060** ORDEN de 12 de abril de 1994 por la que se establecen las bases para la concesión de la subvención que establece el artículo 17 del Real Decreto-ley 3/1993, de 26 de febrero.

El artículo 81.6 del texto refundido de la Ley General Presupuestaria dispone el establecimiento, por los titulares de los Departamentos ministeriales correspondientes, de las oportunas bases reguladoras de la concesión de subvenciones y ayudas públicas.

El artículo 17.2 del Real Decreto-ley 3/1993, de 26 de febrero («Boletín Oficial del Estado», números 52 y 53, de 2 y 3 de marzo), dispone el pago de una subvención de 250.000 pesetas si, a la finalización de la duración máxima de cuatro años de los contratos de fomento del empleo, de conformidad con lo previsto en el punto 1 de ese mismo artículo 17, el empresario opta por la conversión de dichos contratos temporales en indefinidos.

En su virtud, de conformidad con el punto 6, del artículo 81 del texto refundido de la Ley General Presupuestaria, previo informe favorable del Servicio Jurídico del Estado en el Departamento, dispongo:

#### Artículo 1. Objeto de la subvención.

El objeto de la subvención a que se refiere la presente Orden es la concesión de 250.000 pesetas por la conversión en indefinidos de los contratos temporales, cuya duración máxima haya sido de cuatro años, en aplicación del artículo 17.1 del Real Decreto-ley 3/1993, de 26 de febrero.

#### Artículo 2. Requisitos que deben reunir los beneficiarios y plazo de solicitud.

Los beneficiarios de la subvención a que se refiere el artículo 17.2 del Real Decreto-ley 3/1993, de 26 de febrero, deberán ser empleadores que, encontrándose al corriente en el pago de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social, conviertan en indefinidos los contratos temporales, cuya duración máxima haya sido de cuatro años, de conformidad con el artículo 17.1 del Real Decreto-ley 3/1993.

Los solicitantes de las subvenciones deberán presentar la solicitud en el plazo de un mes, desde que se produzca la conversión del contrato, ante las Direcciones Provinciales del Instituto Nacional de Empleo, junto