

Zona de servicio del puerto de Gandía.
Provincia: Valencia.
Destino: Almacenamiento y distribución de cemento a granel y ensacado en la zona de servicio del puerto de Gandía.
Plazo concedido: Veinte años.

Lo que se hace público para general conocimiento.
Madrid, 25 de junio de 1980.—El Director general, Pascual M. Pery Paredes.

MINISTERIO DE TRABAJO

17346 *RESOLUCION de 25 de junio de 1980, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la publicación del texto del Convenio Colectivo para la Empresa «Transportes Blindados, S. A.», y su personal.*

Visto el texto del Convenio Colectivo para la Empresa «Transportes Blindados, S. A.», y su personal recibido en esta Dirección General de Trabajo con fecha 6 de julio de 1980, suscrito por la representación de la Empresa y por la representación del personal el día 4 de junio de 1980; y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90,2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores,

Esta Dirección General acuerda:

•Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Remitir el texto original del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).

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

Madrid, 25 de junio de 1980.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

CONVENIO COLECTIVO PARA «TRANSPORTES BLINDADOS, SOCIEDAD ANÓNIMA», Y SU PERSONAL

CAPITULO PRIMERO

Artículo 1.º *Ambito de aplicación.*—El presente Convenio Colectivo establece las bases para las relaciones entre «Transportes Blindados, S. A.», y sus trabajadores.

Art. 2.º *Ambito territorial.*—Las normas de este Convenio Colectivo serán de aplicación a todos los Centros de trabajo que «Transportes Blindados, S. A.», tiene en la actualidad y a las que en el futuro se establezcan.

Art. 3.º *Ambito personal.*—Se registrarán por el presente Convenio la totalidad de los trabajadores que presten su servicio en «Transportes Blindados, S. A.».

En cuanto a los altos cargos se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Art. 4.º *Ambito temporal.*—El presente Convenio entrará en vigor el día de su firma.

No obstante lo previsto en el párrafo anterior, las cláusulas de contenido económico y vacaciones surtirán efecto a partir del 1 de marzo de 1980 cualquiera que sea la fecha de publicación del Convenio en el «Boletín Oficial del Estado». La vigencia del Convenio es hasta el 31 de diciembre de 1981, prorrogándose de año en año por tática reconducción de no existir denuncia de cualquiera de las partes.

Art. 5.º *Denuncia.*—Cualquiera de las partes podrá solicitar la revisión del Convenio formulando la denuncia del mismo con tres meses de antelación al vencimiento del plazo de vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

Art. 6.º *Unidad de Convenio.*—Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo constituyen un todo orgánico e indivisible. En el supuesto de que la autoridad competente en el ejercicio de las funciones que le sean propias no lo homologara en su totalidad, se considerará el Convenio nulo y sin eficacia.

Art. 7.º *Compensación, absorción y garantía «ad personam».* Las condiciones contenidas en este Convenio Colectivo son compensables y absorbibles respecto a las que vinieran rigiendo con anterioridad, estimadas en su conjunto y cómputo anual. A partir de la entrada en vigor del presente Convenio, registrarán las estructuras salariales fijadas en el cuadro de remuneraciones que figuran en el anexo 1 del Convenio.

Por ser condiciones mínimas las establecidas en este Convenio, se respetarán aisladamente y «ad personam» las vacaciones de mayor duración, la jornada de menor duración y los sistemas de turnos establecidos.

Art. 8.º *Comisión de Interpretación, Conciliación y Arbitraje.*—Se constituye una Comisión de Interpretación, Conciliación y Arbitraje cuyas funciones serán las siguientes:

a) Interpretación de la totalidad de las cláusulas de este Convenio.

b) Conciliación facultativa en problemas colectivos.
c) Arbitraje en los problemas o cuestiones derivados de la aplicación de este Convenio que le sean sometidos por ambas partes.

Estará integrada por tres representantes designados por la Dirección de la Empresa y por los señores Eboko, Murillo y Rodríguez, por parte de los trabajadores.

La Comisión se reunirá en el domicilio de la Empresa a petición motivada de cualquiera de las partes.

CAPITULO II

Organización del trabajo

Art. 9.º *Principios generales.*—La organización práctica del trabajo, con sujeción a este Convenio Colectivo y a la legislación vigente, es facultad de la Dirección de la Empresa.

Sin merma de la autoridad que corresponde a la Dirección, los representantes de los trabajadores tendrán funciones de información, orientación y propuesta en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con la legislación específica.

Art. 10. *Normas.*—La organización del trabajo comprende las siguientes normas:

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

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

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

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

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

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

f) La fijación de una fórmula de cálculo de la retribución de 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 incentivo o primas.

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

h) El mantenimiento de las normas de organización de trabajo reflejadas en este Convenio y en el manual, tanto a nivel individual como colectivo. A nivel individual, incluso en los casos de disconformidad del trabajador expresada a través de sus representantes, se mantendrán tales normas en tanto no exista resolución de 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, excepto en los casos de urgencia o imperiosa necesidad que pongan en peligro la continuidad de la prestación de los servicios.

CAPITULO III

Prestación del trabajo

Art. 11. Dadas las especiales circunstancias que concurren en la actividad de la Empresa y con el fin de mantener capacitado a su personal para el mejor cumplimiento de las obligaciones del servicio, todo el personal de la Empresa vendrá obligado a asistir a los cursos prácticos de adiestramiento, entrenamientos y demás actividades formativas de carácter profesional que establezca la legislación vigente dentro o fuera de la jornada laboral, sin que este supuesto se devenguen horas extraordinarias. A tal fin la Empresa proveerá en cada Delegación las medidas necesarias para su realización (campos de tiro y gimnasio).

Se realizarán como mínimo seis prácticas de tiro durante el año, con un mínimo de 15 disparos por práctica.

Art. 12. El carácter confidencial y la prestación del servicio hace especialmente exigible que los trabajadores sujetos a este Convenio mantengan con especial rigor los secretos relativos a la explotación, negocios y servicios que prestan.

Se considerará siempre falta muy grave la transgresión del carácter confidencial señalado en el párrafo anterior.

CAPITULO IV

Clasificación del personal

SECCION PRIMERA.—CLASIFICACION SEGUN LA PERMANENCIA

Art. 13. El personal según su permanencia y modalidad de su contrato podrá ser por tiempo indefinido y de duración determinada en los siguientes supuestos:

- a) Cuando se contrate a un trabajador para la realización de obra o servicios determinados.
- b) Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas, exceso de pedidos o razones de temporada así lo exijan, aun tratándose de la actividad normal de la Empresa.
- c) Cuando se trate de sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo.
- d) Cuando se trate de trabajos fijos y periódicos en la actividad de la Empresa, pero de carácter discontinuo.
- e) Cuando preste sus servicios durante un determinado número de días al año, al mes o a la semana o durante un determinado número de horas, respectivamente, inferior a dos tercios de las consideradas como habituales en la actividad que se trate en el mismo periodo de tiempo.

Art. 14. *Será fijo de plantilla:*

- a) El personal contratado por tiempo indefinido una vez haya superado el periodo de prueba.
- b) El personal eventual cuya relación contractual supere el periodo de seis meses, dentro de doce meses.
- c) El personal que, contratado para servicio determinado, 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 o para servicio determinado.

Art. 15. El personal eventual, interino y el Contratado para servicio determinado lo deberá ser por escrito, consignándose la causa de la eventualidad o interinidad, así como la duración o el servicio objeto del contrato.

SECCION SEGUNDA.—CLASIFICACION SEGUN LAS FUNCIONES

Art. 16. 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 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.

Art. 17. *Clasificación general.*—El personal que preste sus servicios en «Transportes Blindados, S. A.», se clasificará por razón de las funciones en los grupos que a continuación se indican:

- I. Personal Directivo, Titulados y Técnico.
- II. Mandos intermedios.
- III. Personal Operativo.
- IV. Personal Administrativo.
- V. Personal Oficios varios.
- VI. Personal Subalterno.

I. Personal Directivo, Titulado y Técnico.—En este grupo se comprenden:

- a) Director general.
- b) Subdirector general.
- c) Director adjunto.
- d) Director Comercial.
- e) Director Administrativo-Financiero.
- f) Director de Personal.
- g) Director Regional.
- h) Director de Seguridad.
- i) Titulados de Grado Superior y de Grado Medio.

II. Mandos intermedios.—En este grupo se comprenden:

- a) Jefe de Sector.
- b) Jefe de Tráfico.
- c) Jefe de Vigilancia.
- d) Jefe de Servicios.
- e) Inspector juramentado y homologado.

III. Personal Operativo.—En este grupo se comprenden:

A. Personal juramentado

- a) Vigilante Jurado Conductor.
- b) Vigilante Jurado Mensajero.
- c) Vigilante Jurado de Transporte (custodio).
- d) Vigilante Jurado de Seguridad.
- e) Responsable de Equipo.

B. Personal no juramentado

- a) Contador.
- b) Ensobrador.

- c) Guarda de Seguridad.
- d) Conductor.
- e) Encartuchador.

IV. Personal Administrativo.—En este grupo se comprenden:

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

V. Personal oficios varios.—En este grupo se comprenden:

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

VI. Personal subalterno.—En este grupo se comprenden:

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

Art. 18. *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) Subdirector general.—Es quien, con título adecuado o con amplia preparación teórico-práctica, asume la dirección y responsabilidad del departamento técnico de la Empresa, aplicando sus conocimientos a la investigación, análisis y preparación de planes de trabajo, así como asesoramiento y ejecución de actividades propias de sus conocimientos.

c) Director adjunto.—Es quien, con título adecuado o con amplia preparación teórico-práctica, aplica sus conocimientos al proceso técnico-productivo de la Empresa.

d) 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.

e) 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.

f) Director de Personal.—El Director 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) Director Regional.—Es quien con título adecuado o amplia preparación teórico-práctica, asume la dirección y responsabilidad de los sectores que componen su región, programando y controlando el trabajo en todas sus fases.

h) Director 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 instrucción, adiestramiento y disciplina de sus subordinados, tanto en el desempeño de sus funciones como en el uso y conservación de las armas, coordinando tales servicios como iniciativa propia, dentro de las normas dictadas por la Dirección de la Empresa.

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

Art. 19. *Mandos intermedios:*

a) Jefe del Sector.—Es el empleado que, procedente o no del grupo operativo por sus conocimiento y condiciones con plena responsabilidad y a las inmediatas órdenes del Director Regional de una forma práctica, es responsable de planificar, controlar, orientar, dirigir y dar unidad a las distintas secciones de su sector. Tendrá control general sobre los Jefes de Servicios (tráfico, vigilancia y servicios), inspectores o Supervisores y demás personal operativo.

b) Jefe de Tráfico.—Es el que, bajo las órdenes directas del Jefe del Sector, 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 de los vehículos blindados, siendo responsable de la distribución, control de 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.

c) Jefe de Vigilancia.—Es el que, bajo las órdenes directas del Jefe de Sector, 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.

d) 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.

e) Inspector.—Es aquel mando juramentado que tiene por misión verificar y comprobar el exacto cumplimiento de las funciones y obligaciones atribuidas a Vigilantes, Conductores, y demás subordinados, dando cuenta inmediata al Jefe de Sector 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 accidente, encargándose de mantener la disciplina y pulcritud entre los subordinados. Podrá ser de vigilancia, de tráfico, de servicios, etc., según corresponda.

Art. 20. 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 conduce vehículos blindados, cuida de las tareas de limpieza mantenimiento, conservación y reparación de aquéllos, según su capacidad, todo ello dentro de su jornada laboral; da, si se le exige, parte diario y por escrito del trayecto efectuado, del estado del automóvil y de los consumos del mismo, cumplimentando debidamente las horas de ruta. Deberá cubrir sus recorridos en el tiempo e itinerario previstos, dadas las especiales condiciones de seguridad que exige el servicio. 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 Mensajero.—Es aquel Vigilante Jurado que con las atribuciones de su cargo desarrolla su trabajo en el servicio de transporte de fondos, siendo el responsable de la preparación de la documentación que el servicio requiere, así como de la responsabilidad general de la realización del servicio.

c) Vigilante Jurado de Transporte (Custodio).—Es aquel Vigilante Jurado que con las atribuciones de su cargo desarrolla su trabajo en el servicio de transportes de fondos, colaborando con el Vigilante Jurado Mensajero en la realización de los servicios que tenga encomendados.

d) Vigilante Jurado de Seguridad.—Es aquel trabajador mayor de veintiún años, de nacionalidad española, con el servicio militar cumplido o exento del mismo, con aptitudes físicas e instrucción suficientes, sin antecedentes penales, y buena conducta, que con el carácter de Agente de autoridad desempeña, uniformado y armado, las tareas de vigilancia y protección de locales, bienes o personas.

e) Responsable de Equipo.—Es aquel, que realizando las funciones específicas de su categoría profesional, tiene además la responsabilidad de un Equipo de trabajadores, distribuyendo el trabajo e indicando cómo realizarlo, confeccionando los partes oportunos de trabajos y rendimientos, corrigiendo las anomalías o incidencias que se produzcan en el servicio, en ausencia del Inspector u otro Jefe.

La retribución de este puesto de trabajo se realizará mediante el pago de un complemento salarial, que más adelante se especifica, y se satisfará al personal que realice tales funciones exclusivamente cuando le sean asignadas y durante el tiempo que efectivamente las ejerza, dejando de percibirlo en cuanto deje de ejercerlas. Corresponderá a la Dirección de la Empresa la designación de los trabajadores, que, en cada caso, realizarán las funciones de Responsables de Equipo correspondiendo a la representación de los trabajadores las misiones previstas en el artículo 10, párrafo segundo, de este Convenio.

Las funciones y cometidos específicos de cada una de las categorías arriba señaladas serán las establecidas en el Manual General de Operaciones que la Empresa entregará a cada uno de los trabajadores y cuyas especificaciones formarán parte del presente Convenio.

B) No juramentado.

a) Contador-Ensobrador: Es aquel trabajador que con los conocimientos suficientes y adecuados realiza con plena responsabilidad las tareas de contar efectivo, introduciéndolo en sobres y sellando los mismos si así se lo ordenasen, siendo responsable del efectivo que para tal fin se le entregue.

b) Encartuchador.—Es aquel trabajador que con los conocimientos suficientes y adecuados es el encargado de realizar las tareas encaminadas a atender el funcionamiento de las máquinas que para encartuchar efectivo tiene la Empresa, cargando las monedas, alimentando las máquinas, controlando el conteo y almacenando la moneda contada, etc.

c) Guarda de Seguridad.—Es el trabajador mayor de edad que con aptitudes físicas e instrucción suficiente, sin antecedentes penales, desempeña, uniformado y con medios de protección y defensa adecuados, exceptuando armas de fuego, las tareas de vigilancia preventiva en general, excepto aquellas que reglamentariamente correspondan de modo exclusivo al Vigilante Jurado de Seguridad. Quedarán automáticamente incorporados a esta categoría los llamados anteriormente Vigilantes de Seguridad.

d) Conductor.—Es aquel trabajador que estando en posesión del permiso de conducir adecuado al vehículo a utilizar podrá desempeñar las funciones de mensajería, transporte de material y personal de las Empresas de Seguridad.

Art. 21. Personal administrativo:

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 las diversas secciones administrativas, a las que imprime unidad. Lo será el Jefe de Compras, así como el Jefe de Ventas, responsables de los aprovisionamientos y compras de materiales 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, propiamente 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 mayor de veintiún años, 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 conducirlos ante la persona con quien deseen hablar, atiende las solicitudes de información o de entrevistas, concierne las mismas, las prepara en sus aspectos formales y, en general, está encargada de las buenas relaciones entre los clientes y la Empresa; normalmente hablará dos idiomas, incluido el de origen.

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

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

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

i) Aspirante.—Es el empleado de edad comprendida entre los dieciséis y dieciocho años que se inicia en los trabajos de contabilidad y burocráticos para alcanzar la necesaria práctica profesional.

Art. 22. Personal de oficios varios:

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

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

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

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

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

Art. 23. Personal subalterno:

a) Ordenanza.—Es el trabajador, mayor de dieciocho años, que, con elementales conocimientos y responsabilidad, se le encomienda recados, cobros, pago, recepción y entrega de la co-

responsabilidad y documentos, pudiendo realizar en oficinas tareas de índole elemental por orden específica de sus superiores.

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

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

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

CAPITULO V

Ingresos

Art. 24. *Normas generales.*—Para el ingreso del personal comprendido en el presente Convenio Colectivo se observarán, sin excepción, las normas legales vigentes en materia de contratación y generales de colocación, así como las especiales que corresponda. En el concurso-oposición, el personal de la Empresa perteneciente a otro grupo o categoría tendrá preferencia, en igualdad de condiciones, para ocupar las plazas vacantes. Tendrán derecho preferente también para ocupar plaza de ingreso, en igualdad de méritos, aquellos trabajadores que hayan desempeñado en la Empresa funciones de carácter eventual o interino, a satisfacción de aquélla, y los familiares de empleados hasta segundo grado. En todo este proceso deberá intervenir la representación de los trabajadores, de acuerdo con la normativa vigente.

Art. 25. *Condiciones.*—Las condiciones para ingresar en las Empresas a que se refiere el presente Convenio, en lo referente al personal con la condición de Vigilante Jurado, deberán acomodarse preceptivamente a las normas que al efecto exigen las disposiciones legales vigentes.

Art. 26. *Contratos.*—Los contratos que celebren las Empresas para la contratación de personal para servicio determinado, eventual o interino, deberán ser por escrito, haciendo constar los requisitos y circunstancias que exija la legislación vigente 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 de contrato de trabajo, el motivo de la interinidad y el nombre del sustituto y finalmente la duración del contrato.

Art. 27. *Periodo de prueba.*—Todo el personal de nuevo ingreso será sometido, salvo pacto en contrario, a un periodo de prueba, durante el cual cualquiera de las partes podrá rescindir el contrato sin derecho a indemnización de ningún tipo. El periodo de prueba no podrá exceder del siguiente tiempo, según la categoría profesional:

Personal Directivo, Titulado y Técnico: Seis meses.

Personal cualificado: Administrativo, mandos intermedios y Oficios varios: tres meses.

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

Personal no cualificado: Dos semanas. El periodo de prueba quedará interrumpido cuando el trabajador se halle en situación de I. L. T.

Art. 28. *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 lo estimen oportuno, sin perjuicio de los anuales preceptivos.

CAPITULO VI

Ascensos-provisiones de vacantes, plantilla y escalafones

Art. 29. *Ascensos.*—Las vacantes de categoría superior que se originen en la Empresa, y salvo amortización de la plaza, se cubrirán en igualdad de condiciones con las personas ajenas, por personal del censo de la Empresa, de acuerdo con las normas siguientes:

a) Serán de libre designación de la Dirección de la Empresa las personas que deben ocupar vacantes entre el personal directivo, titulado y técnico, y Jefes, excepto el Jefe de Tráfico, Jefe de Vigilancia.

b) En las restantes categorías administrativas y en el personal de oficios varios, las vacantes se cubrirán por concurso-oposición y de méritos, en cuyas bases se otorgará igual puntuación a la aptitud y la antigüedad en la Empresa.

c) Tendrá preferencia para cubrir las vacantes que se produzcan de mandos intermedios el personal operativo, mediante un sistema mixto de concurso-examen, valorándose igualmente la antigüedad y la aptitud. No superando el examen por ninguno de los concursantes, se proveerá la plaza con personal de libre designación de nuevo ingreso de acuerdo con el Comité.

Art. 30. *Plantilla.*—La Empresa viene obligada a confeccionar la plantilla de su personal fijo, señalando el número total de trabajadores que comprende cada categoría profesional, con la separación y especificación de grupos y subgrupos. Dicha plantilla, una vez confeccionada, habrá de ser sometida a la

autoridad laboral para su aprobación, previos los preceptivos informes entre los que necesariamente deberá figurar el de la representación de los trabajadores.

La plantilla se confeccionará cada año como máximo. Dentro de la plantilla inicial y sucesivas, la Empresa podrá amortizar las vacantes que se produzcan sin perjuicio de la promoción del personal existente por vía de ascenso, comunicándolo a la autoridad laboral y a la representación de los trabajadores.

Art. 31. *Escalafones.*—La Empresa deberá confeccionar y mantener el escalafón general de su personal. Como mínimo deberán figurar en el mismo los datos correspondientes a todos y cada uno de sus trabajadores, con el detalle que sigue:

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

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

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

Art. 32. *Asignación de categoría a los puestos de trabajo.*—En el plazo de dos meses a contar desde la publicación del presente Convenio Colectivo, la Empresa deberá establecer un cuadro de categorías profesionales, si no lo tuviere, de acuerdo con las normas establecidas en el capítulo IV de este Convenio.

Se atenderá a las condiciones y capacidad del trabajador y las funciones que realmente viniera realizando. Verificado el acoplamiento, se pondrá, en el plazo de diez días, en conocimiento de los interesados; quienes no estén de acuerdo podrán reclamar ante la Delegación Provincial de Trabajo correspondiente, en el plazo de treinta días, resolviendo la Delegación previos los informes que estime oportunos, siendo obligatorios los de la Empresa, la Inspección de Trabajo y la representación de los trabajadores. Contra los acuerdos de la Delegación de Trabajo cabrá recurso en el plazo de quince días, a contar desde el siguiente a la notificación, ante la Dirección General de Trabajo.

CAPITULO VII

Lugar de trabajo, traslades y cambios de puesto

Art. 33. *Lugar de trabajo.*—Dadas las especiales circunstancias en que se realiza la prestación de los servicios de seguridad y vigilancia, la movilidad del personal vendrá determinada por las facultades de organización de la Empresa que procederá a la distribución del personal entre sus diversos centros de trabajo de la manera más racional y adecuada a los fines productivos. Como principio general la Empresa deberá utilizar, si ello es posible, para cada lugar de trabajo a aquellos trabajadores que residan más cerca de aquél. Los trabajos realizados dentro de la localidad no darán lugar a dietas y si al correspondiente plus de distancia y transporte pactados en el presente Convenio.

En aquellos supuestos en los que por no existir medios de transporte público el trabajador deba utilizar su propio vehículo para acudir al puesto de trabajo que tenga asignado, la Empresa, para compensar los gastos originados al trabajador, abonará una indemnización consistente en el abono de los kilómetros recorridos.

A los efectos previstos en este artículo, se define como localidad, tanto al municipio de que se trate como a las concentraciones urbanas o industriales que se agrupen alrededor del mismo, aunque administrativamente sean municipios distintos, siempre que estén comunicados por medios de transporte público a intervalos no superiores a media hora.

Art. 34. *Destacamento.*—Es el cambio temporal de residencia de un trabajador a una población para atender los asuntos del servicio que se le encomienden. El destacamento no podrá durar más de tres meses, procurándose escoger al personal que resulte menos perjudicado.

El personal destacado tendrá derecho al percibo de dietas y los gastos de viaje, hasta la finalización del destacamento o su conversión en traslado por necesidades del servicio.

El acuerdo para la asignación al destacamento será entre el trabajador y la Empresa, en caso de haber acuerdo será oída la representación de los trabajadores. La dieta se percibirá por días trabajados.

Art. 35. *Desplazamientos.*—El personal que salga de su residencia por causa del servicio, desplazándose fuera de su localidad, en el sentido que a tal palabra se le da en el artículo 33 del presente Convenio tendrá derecho a percibir, en concepto de indemnización por los gastos que se vea obligado a realizar, dietas. En el supuesto de que no se vea obligado a realizar

ningún gasto adicional, tendrá derecho al abono de los gastos de viaje si no lo realiza en vehículo de la Empresa. La dieta se percibirá por día trabajado.

Art. 36. *Traslado*.—Se entiende por traslado el cambio de la residencia habitual que el trabajador tiene establecida. Se considera como residencia habitual del trabajador la que se consigne en el contrato de trabajo.

Los traslados podrán ser determinados por alguna de las siguientes causas:

1. Petición del trabajador o permuta.
2. Mutuo acuerdo.
3. Por necesidades del servicio.

El traslado no dará derecho a dietas.

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

En los traslados por mutuo acuerdo, se regirán por los pactos que se hayan establecido.

En los traslados por necesidades del servicio, la Empresa habrá de demostrar la necesidad, y tener en cuenta las circunstancias personales, familiares y sociales del trabajador. El traslado por tal motivo dará derecho al abono de los gastos de viaje del traslado y de los familiares que convivan con el trabajador, al transporte de los enseres y a una indemnización equivalente a dos mensualidades del salario real.

El destacamento que supere en duración al periodo de tres meses en la misma población, se considerará como traslado por necesidades del servicio. No se podrá volver a trasladar en un plazo de diez años.

Art. 37. A los efectos del devengo de dieta, se considerarán solamente desplazamientos fuera de la residencia habitual del trabajador considerado de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 33, contabilizando el tiempo transcurrido desde la salida del productor de su centro de trabajo hasta la llegada al mismo en servicio de transporte y de su residencia en el servicio de vigilancia.

Dará derecho al percibo de la dieta completa la realización de un servicio que obligue al productor a comer, cenar y pernoctar fuera de su residencia habitual.

Se percibirá la parte correspondiente a media dieta (450 pesetas) cuando el servicio efectuado finalice una hora y media después de la terminación de su jornada de trabajo habitual, excepto en los supuestos en los que la prolongación de jornada se produzca por la realización de horas extraordinarias. La parte de dieta correspondiente a la pernoctación, se percibirá cuando el servicio realizado obligue a pernoctar, y desayunar fuera de la residencia habitual.

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

- 450 pesetas, cuando el trabajador tenga que hacer una comida fuera de su localidad.
- 850 pesetas, cuando el trabajador tenga que hacer dos comidas fuera de su localidad.
- 725 pesetas, cuando el trabajador tenga que pernoctar y desayunar fuera de su localidad.
- 1.550 pesetas, cuando el trabajador tenga que pernoctar y realizar dos comidas fuera de su localidad. Si el desplazamiento fuera superior a los tres días, el importe de la dieta completa será de 1.450 pesetas.

CAPITULO VIII

Trabajos de categoría superior o inferior

Art. 39. La Empresa, en caso de necesidad, podrá exigir de sus trabajadores la realización de trabajos de categoría superior con el salario que corresponda a la nueva categoría, reintegrándose a su antiguo puesto cuando cese la causa del cambio.

Este cambio no podrá tener una duración superior a seis meses en un año a ocho meses en dos años, debiendo el trabajador reintegrarse a su antiguo puesto y categoría al finalizar aquel periodo.

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

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

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

Si el trabajador ocupara el puesto de categoría superior durante seis meses alternos en doce meses, y ocho en veinticuatro meses, consolidará el salario a partir de ese momento, sin que ello suponga la creación de un puesto de trabajo de esta categoría.

CAPITULO IX

Causas de extinción del contrato de trabajo

Art. 40. El cese de los trabajadores en la Empresa tendrá lugar por cualquiera de las causas previstas en el Estatuto de los Trabajadores y de modo especial por:

1. La voluntad del trabajador. Es este caso el personal directivo y técnico deberá preavisar su caso con una antelación no inferior a tres meses. El resto del personal con diez días de antelación. La falta de cumplimiento del plazo de preaviso llevará consigo la pérdida de las partes proporcionales de las gratificaciones extraordinarias que le correspondieren.

2. Por mutuo acuerdo de las partes.

3. Por no haber superado el periodo de prueba. Podrá ser resuelto el contrato sin preaviso y sin indemnización.

4. Por la terminación del tiempo convenido o de la obra o servicio para que fue contratado. Si el contrato de duración determinada es superior a un año, la parte que denuncia el contrato está obligada a notificar con cuarenta y cinco días de antelación la terminación del mismo.

5. Por reincorporación del sustituido con un preaviso de quince días de antelación.

6. Por finalización de la causa de la eventualidad para la que fue contratado, dará lugar a la extinción del contrato y sin derecho de indemnización y mediando un preaviso de 23 días de antelación.

7. Por muerte, gran invalidez o invalidez permanente total o absoluta del trabajador.

8. Por resolución del contrato de arrendamiento de servicios. Cuando la Empresa pierda la adjudicación de los servicios de un centro de trabajo por resolución del contrato de arrendamiento de servicios y no pueda asignar al personal afectado otro puesto de la misma categoría en la plantilla de la localidad de residencia del trabajador. En este caso el trabajador podrá optar por:

a) Pasar a desarrollar, si lo hubiera, trabajos de categoría laboral distinta, con las condiciones y salario de la categoría que desarrolle, hasta que exista una vacante de su categoría.

b) Dar por resuelto su contrato de trabajo, en cuyo caso, la Empresa pondrá a su disposición una indemnización equivalente a 35 días por año de servicio así como la liquidación de haberes y partes proporcionales que le correspondieran.

La Empresa deberá notificar al personal afectado la resolución del contrato de arrendamiento de servicios, ofreciéndole el ejercicio de la opción antes expresada que deberá realizarse en el plazo de los diez días siguientes al de la notificación.

De no realizarse la opción dentro de dicho plazo, se entenderá que el productor opta por la indemnización por resolución del contrato de trabajo previsto en el apartado b).

9. Por la pérdida de las condiciones legalmente necesarias para desarrollar las funciones de Vigilante jurado. La pérdida de los requisitos legalmente necesarios para desarrollar la función de Vigilante jurado por las causas previstas en la legislación vigente determinará la resolución del contrato de trabajo sin derecho a indemnización alguna.

10. Por despido del trabajador.

11. Por causas objetivas, tecnológicas o económicas y de fuerza mayor previstas en la legislación vigente.

CAPITULO X

Jornada de trabajo, descanso y vacaciones

Art. 41. La jornada de trabajo será de 42 horas semanales efectivas, pudiendo ser continuada o dividida, sin que en este caso pueda serlo en más de dos periodos. Dadas las especiales características de la actividad, el horario de trabajo se extenderá desde las cero horas a las veinticuatro horas de cada día en atención a las necesidades del servicio.

Cuando la jornada normal de trabajo sea continuada, se establecerá un periodo de descanso de quince minutos; dicho periodo se retribuirá como de trabajo con excepción de los complementos salariales de calidad y cantidad y se computará como de trabajo a todos los efectos. Durante el periodo de descanso no se podrá abandonar el centro de trabajo en el que se preste servicio. Si la jornada de trabajo fuese partida, el trabajador tendrá derecho al menos a dos horas de descanso entre jornada y jornada.

Art. 42. Salvo en caso de especial necesidad, entre la jornada terminada y el inicio de la siguiente deberá mediar como mínimo doce horas.

Art. 43. Dadas las especiales características de la actividad, el cómputo de las horas que componen la jornada ordinaria de trabajo será mensual.

Art. 44. En casos de necesidad, con mutuo acuerdo Empresa-trabajador, conocimiento del Comité de Empresa y reflejándose por escrito, el personal de la Empresa podrá alcanzar, dentro de una misma jornada las doce horas diarias compensables al día siguiente con el descanso correspondiente.

Art. 45. Los cuadros horarios se pondrán en conocimiento del personal con cinco días de antelación a su vigencia de carácter mensual, tres en los de quincena, y doce horas en los diarios.

Art. 46. Se entenderá por trabajo nocturno aquel que se realiza entre las veintidós horas y las seis horas y entre las

veinticuatro horas y las ocho horas dependiendo del horario establecido en cada Delegación.

Art. 46. bis. La ornada del personal que ejerza funciones de mando e inspección, dada la naturaleza y el carácter especial de las mismas, y el espíritu de iniciativa y responsabilidad personal que han de caracterizarle, precisa una libertad de movimientos incompatibles en ciertos casos con un horario rígido preestablecido.

Art. 47. En los servicios de transporte, las esperas, en localidades distintas serán consideradas como de trabajo, mientras que el trabajador esté sujeto a la vigilancia del vehículo y su contenido.

Art. 48. Dadas las especiales características de la actividad de la Empresa, todos los trabajadores se encontrarán sujetos al trabajo a turnos rotatorios, incluidos los domingos y días festivos.

Los trabajadores podrán efectuar dichos turnos, sin que ninguno de ellos, salvo adscripción voluntaria esté más de dos semanas consecutivas en el turno de noche.

El trabajo a turnos podrá realizarse o bien por equipos de trabajadores que desarrollen su actividad por semanas completas o contratando personal para completar los equipos durante uno o más días a la semana.

Art. 49. Horas extraordinarias.—Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada diaria, resultante del número de horas de trabajo fijadas.

A los efectos previstos en el párrafo anterior se tendrá en cuenta que el cómputo de la jornada será mensual.

Las horas extraordinarias serán abonadas de acuerdo con los importes unitarios que para cada categoría profesional se refleja en el anexo número 2 de este Convenio.

No se tendrá en cuenta a efectos de la duración máxima de la jornada laboral, ni para el cómputo de número máximo de las horas extraordinarias, el exceso de las trabajadas para la conclusión de un servicio de transporte o la llegada del relevo en un servicio de vigilancia, así como las realizadas en los refuerzos y las realizadas en el denominado exceso de jornada, sin perjuicio de su abono como si se tratase de horas extraordinarias.

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 proseguirse hasta su conclusión o la llegada del relevo.

Art. 50. Modificación de horarios.—Cuando por necesidades del servicio, la Empresa estime conveniente la modificación de los horarios o turnos establecidos, deberá consultar con los representantes de los trabajadores.

Art. 51. Descanso semanal.—Los trabajadores tendrán derecho a un descanso semanal de treinta y seis horas ininterrumpidas dadas las especiales características del servicio, que hacen necesario que se trabaje los días festivos, se establecerán turnos rotatorios entre el personal, de manera que el personal que trabaje los días festivos pueda disfrutar su descanso dentro de la semana siguiente al festivo de trabajo.

Art. 52. Vacaciones.—Todos los trabajadores disfrutarán anualmente de unas vacaciones retribuidas con arreglo a las condiciones siguientes:

a) Tendrán una duración de treinta días naturales para todo el personal de la Empresa.

b) Su disfrute se realizará a lo largo de los doce meses del año.

c) En la Empresa se establecerá un turno rotativo de disfrute de vacaciones. El período que constituye turno se determinará de acuerdo entre la Empresa y el Comité de Empresa, sin que exceda de dieciséis meses el período de tiempo entre vacaciones, debiéndose fijar el cuadrante de las mismas con dos meses de antelación al inicio del período anual de vacaciones.

d) Cuando un trabajador cese en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de la prorrata de días de vacaciones en razón al tiempo trabajado.

CAPITULO XI

Licencias y excedencias

Art. 53. Licencias.—Los trabajadores previo aviso de cuarenta y ocho horas y justificación dentro de las cuarenta y ocho horas posteriores, 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) Alumbramiento de la esposa, enfermedad grave o fallecimientos de cónyuge, hijo, padres, suegros, nietos, abuelos o hermanos, tres días que podrán ampliarse hasta cuatro más cuando el trabajador necesite desplazarse al efecto, en los supuestos aquí contemplados, el preaviso se efectuará con la mayor antelación posible.

c) Traslado de su domicilio habitual, dos días.

d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborables en un período de tres meses podrá pasar la Empresa al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa.

Art. 54. Excedencia.—La excedencia podrá ser de dos clases: Voluntaria y forzosa. Aquel trabajador que hayan alcanzado en la Empresa una antigüedad superior a dos años, tendrá derecho a solicitar que se le conceda la excedencia voluntaria por un plazo no inferior a seis meses, ni superior a cinco años. En caso de negativa ésta será motivada.

Durante el tiempo de excedencia voluntaria 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 efectos de antigüedad.

El excedente que no solicitara su reingreso con un mes de antelación a la fecha de finalización del período de excedencia causará baja definitiva en la Empresa.

El reingreso cuando se solicitara estará condicionado a que haya vacantes en la categoría del excedente; si no existiera vacante en la categoría propia y sí en la inferior, el excedente podrá optar entre ocupar esta plaza con el salario a ella correspondiente hasta que se produzca una vacante de su categoría o no reingresar hasta que se produzca dicha vacante.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Art. 55. Dará lugar a excedencia forzosa cualquiera de las causas siguientes:

a) Nombramiento para cargo político o designación para cargo de representación sindical cuando su ejercicio sea incompatible con el servicio de la Empresa.

b) Servicio Militar obligatorio.

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

Al personal en situación de excedencia forzosa se le reserva su puesto de trabajo y se le computará a efectos de antigüedad el tiempo de excedencia aunque no se le abonará retribución alguna, salvo en el apartado b) que percibirá la bolsa de Reyes pactada en este Convenio.

La reincorporación del excedente forzoso a su puesto de trabajo deberá producirse en el plazo de treinta días como máximo, desde el momento que desaparezca las causas que motivaron la excedencia.

De no producirse el reingreso en el plazo establecido, el excedente causará baja definitiva en la Empresa.

Art. 56. Permisos sin sueldo.—Los trabajadores que lleven como mínimo dos años de antigüedad en la Empresa, podrán solicitar permisos sin sueldo que la Empresa, previo informe de los trabajadores, atenderá en la medida que sean compatibles con las necesidades del servicio. La duración de estos permisos no será superior a treinta días naturales y no podrán concederse a la vez a más del 5 por 100 de la plantilla de cada centro de trabajo.

CAPITULO XII

Art. 57. Póliza de seguros.—La Empresa suscribirá una póliza de seguro colectivo de capital de dos millones de pesetas por muerte derivada de accidente, y tres millones de pesetas por incapacidad absoluta permanente derivada de accidente, a favor de los trabajadores que prestan servicios de seguridad y vigilancia. Su efecto cubrirá las veinticuatro horas del día y todos los días del año. En el supuesto de que en un plazo de treinta días no fueran abonados los capitales reseñados en el párrafo anterior, la Empresa y el Comité de Empresa tomarán los medios de presión y legales acerca de la Compañía de Seguros para conseguir su abono. Si transcurriesen tres meses desde la fecha de la muerte o de la declaración de incapacidad absoluta permanente en su caso, la Empresa abonará las cantidades, subrogándose en las acciones del trabajador, si no lo hubiese percibido. Cuando la incapacidad sea permanente para el desarrollo de su trabajo habitual, la Empresa, de acuerdo con el Comité de Empresa, procurará si ello es posible la ocupación del trabajador afectado por la incapacidad en otro puesto de trabajo que pueda desarrollar.

CAPITULO XIII

Faltas y sanciones

Art. 58. Faltas del personal.—Las sanciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intenciones, en leves, graves y muy graves.

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

Art. 59. 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 por breve tiempo durante la jornada. Si se produce como consecuencia del mismo abandono, perjuicio de consideración a la Empresa, compañeros de trabajo, cliente o personal

del mismo, o fuera causa de accidente, la falta podrá revestir la consideración de grave o muy grave.

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

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

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

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

7. La falta de aseo y limpieza personal y de los uniformes, equipo, armas, etc., de manera repetida.

8. No comunicar a la Empresa los cambios de residencia y domicilio y demás circunstancias que afecten a su actividad laboral, así como la ocultación a la misma por el trabajador de situaciones patrimoniales en que esté incurso o pudiera estarlo, en razón de apremios, embargos o sentencias decretadas por la autoridad judicial o administrativa.

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

10. La embriaguez ocasional fuera de servicio estando vistiendo el uniforme.

11. Ejecutar excesos, extravagancias, adoptar actitudes o emplear modales descompuestos hallándose de servicio, que llamen la atención del público por impropios de la seriedad de la Compañía, todo ello en materia leve.

12. Excederse en su atribuciones o entremeterse en los servicios peculiares de otro trabajador, cuando el caso no constituya falta grave.

Art. 60. Son faltas graves:

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

2. Más de cuatro faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en el período de un mes superiores a los cinco 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. Entregarse a juegos, distracciones, cualesquiera que sean, dentro del servicio.

5. La desobediencia grave o conato de insubordinación a los mandos en materia de trabajo y la réplica descortés a compañeros, mandos o público. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio a la Empresa, compañeros de trabajo o público, se reputará muy grave.

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

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

8. La simulación de enfermedad o accidente.

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

10. 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, podrá ser considerada falta muy grave; en todo caso se reputará imprudencia grave el no uso de las prendas y aparatos de seguridad obligatorios.

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

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

13. No dar conocimiento inmediato a sus superiores de la preparación o comisión de un delito.

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

15. Todas las faltas, ya sean por acción o por omisión, no previstas en este Convenio Colectivo que produzcan o puedan producir daño grave material o moral para la Empresa o sus clientes.

Art. 61. Son faltas muy graves:

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

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

3. Tres o más faltas injustificadas al trabajo en el período de un mes, más de seis en el período de cuatro meses o más de doce en el período de un año, aunque 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 durante el desempeño de sus tareas o fuera de las mismas.

5. El hacer desaparecer, inutilizar, causar desperfectos en uniformes, útiles, 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. La embriaguez durante el servicio.

7. 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.

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

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 subordinados 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. El abandono del trabajo en puestos de responsabilidad una vez tomado posesión de los mismos.

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

13. La comisión de actos inmorales en el lugar del trabajo o en los locales de la Empresa, dentro o fuera de la jornada laboral.

14. El abuso de autoridad.

15. 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.

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

17. Asistir a reuniones ilegales vistiendo uniforme.

18. Iniciar o continuar cualquier discusión, desavenencia, rivalidad, pretendida superioridad, exigencias en el modo de prestar los servicios, etc., con funcionarios de las F.O.P.

Art. 62. Sanciones.—Por falta leve:

- Amonestación verbal.
- Amonestación escrita.

Por falta grave:

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

Por falta muy grave:

- Suspensión de empleo y sueldo de quince días a dos meses.
- Inhabilitación para el ascenso durante tres años.
- La retirada temporal del carné de conducir por más de tres meses, dará lugar a que el Vigilante Jurado Conductor pierda la categoría de tal durante el tiempo que dure la misma, pasando a percibir el salario de la categoría inmediatamente inferior, pudiendo la Empresa asignarle el puesto de trabajo que tenga vacante. Si la retirada del carné es inferior, el Vigilante Jurado Conductor pasará a desarrollar las funciones de la categoría que se le pueda asignar, percibiendo el salario de su categoría.
- Despido.

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

Art. 63. Prescripción.—La facultad de las Empresas para imponer sanciones que deberá ejercitarse siempre por escrito, salvo amonestación verbal, del que deberá acusar recibo o 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 treinta días, a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y en todo caso, a los tres meses de haberse cometido.

La deslealtad y el abuso de confianza prescribirán a los doce meses de la comisión del hecho.

Art. 64. Abuso de autoridad.—Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito a través de la representación de los trabajadores a la Dirección de la Empresa de los actos que supongan abuso de autoridad de sus superiores. Recibido el escrito, la Dirección abrirá el oportuno expediente en el plazo de cinco días. En caso contrario, los representantes de los trabajadores deberán formular la oportuna denuncia ante las Delegaciones de Trabajo.

CAPITULO XIV

Premios

Art. 65. 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 dignos de premio:

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

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

Se considerarán actos meritorios los que en su realización no supongan grave riesgo para la vida o integridad personal del trabajador, pero representen una conducta superior a la normal, dirigida a evitar o 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 trabajo no de un modo rutinario y corriente, sino con entrega total de sus facultades, manifestada en hechos concretos consistentes en lograr su mayor perfección, en favor de la Empresa y de sus compañeros de trabajo, subordinando a ellos su comodidad e incluso su interés particular. Existe espíritu de fidelidad cuando éste se acredite por los servicios continuados a la Empresa por un periodo de veinte años sin interrupción alguna.

Se entiende por afán de superación profesional la actuación de aquellos trabajadores que, en lugar de cumplir su misión de un 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 y aumento de diez días en las vacaciones retribuidas durante ese año.
- b) Felicitaciones por escrito que se harán públicas.
- c) Propuestas a los organismos competentes para la concesión de recompensas, tales como nombramientos de productor ejemplar, medalla de trabajo y otros distintivos.
- d) Cancelación de notas desfavorables en el expediente.

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

Art. 66. Se instituye como patrón de la Empresa al Santo Angel Custodio, cuyo día se celebrará el 2 de octubre de cada año, siendo día laborable a todos los efectos.

CAPITULO XV

Derechos Sindicales

GARANTIAS SINDICALES

Art. 67. Comité de Empresa y Delegados de personal.—Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las leyes se reconoce a los Comités de Empresa y Delegados de personal las siguientes funciones y atribuciones:

Garantías

1. Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de todo tipo de sanción, por faltas leves, graves y muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa o los restantes Delegados de personal y teniendo en cuenta su informe.

2. Prioridad de permanencia en la Empresa o Centro de trabajo, respecto de los demás trabajadores en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

3. No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro de los dos años siguientes a la expiración de su mandato, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación a nivel general.

Las garantías sindicales se mantendrán durante el tiempo anteriormente establecido, aun en los casos de dimisión volun-

taria. Asimismo no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón precisamente del desempeño de su representación.

4. Tendrá total libertad de expresión y opinión en las materias concernientes a la esfera de su representación, asimismo podrá publicar y distribuir información, social, económica y laboral entre sus compañeros, siempre que no se perturbe el normal desenvolvimiento del trabajo.

5. Cada miembro del Comité de Empresa o Delegado de personal dispondrá de un crédito de veintiuna horas mensuales retribuidas para sus funciones sindicales y representación de todos los trabajadores de la Empresa. Estas horas serán computadas anualmente. Dichas horas pueden ser acumuladas por los distintos miembros del Comité o Delegados en uno o varios de sus componentes sin rebasar el máximo total de horas, pudiendo quedar relevado o relevados de su trabajo sin perjuicio de su remuneración.

6. En caso de que la representación de los trabajadores esté disminuida, los representantes que permanezcan tendrán acceso al número total de horas no utilizadas por los representantes que falten. En el presente caso, se realizarán elecciones sindicales parciales en el plazo de treinta días a partir del momento en que se produzca la vacante.

7. Apartado nuevo que se incluye con el siguiente texto:

El disfrute de horas en funciones sindicales o consultas con la Dirección de la Empresa, se notificará con veinticuatro horas de antelación, teniendo la Empresa la obligación de concederle de haber una necesidad justificada de servicio, y siempre que no sea perentorio el disfrute de la misma, en el caso de que el Comité solicite reunión con la Dirección o Delegados, éstos se verán obligados dentro de las veinticuatro horas a concretar día y hora por escrito, teniendo un plazo para efectuar dicha reunión dentro de los cinco días laborables siguientes al aviso. Las horas de reunión que se consuman por parte de citaciones del Comité a la Empresa o viceversa no computarán bajo ningún concepto en horas de funciones sindicales del apartado 4

Derechos sindicales

Art. 68. Controles.—I. Ser informado por la Dirección trimestralmente, sobre la evolución general de la Empresa en los sectores económico, evolución de los negocios, producción, ventas y evolución probable del empleo en la Empresa.

2. Anualmente conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados, la Memoria y en el caso de que la Empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de cuantos documentos se den a conocer a los socios. Asimismo deberán ser informados de la personalidad física y jurídica de los socios y su participación en la Empresa.

3. Serán informados y controlarán con carácter previo a su ejecución por la Empresa sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, reducción de jornada, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de Formación Profesional en la Empresa.

4. Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización de trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias; estudios de tiempo, establecimientos de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo, ascensos, etc.

5. Sobre la fusión, absorción o modificación del status jurídico de la Empresa.

6. Sobre el modelo o modelos de contratos de trabajo que se utilicen, estando legitimados el Comité o Delegados para efectuar reclamaciones ante la Empresa, y en su caso, ante la autoridad laboral.

7. Sobre todo tipo de faltas y en especial de los despidos.

8. Sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo, y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestrabilidad y el movimiento de ingresos, ceses y ascensos.

9. La colocación por parte de la Empresa en el tablón de anuncios de: Cuadro horario, cuadro de vacaciones, cuadro de rotatividad, calendario de fiestas laborales y la ordenanza de seguridad e higiene debidamente legalizados.

10. La ejecución de horas extras y recibirá parte de la Empresa especificando: Fecha, horario, lugar y nombre del trabajador que realice dichas horas.

11. Sin necesidad de estar expuestos, estarán a disposición del Comité o Delegados los libros de matrícula y pago de salarios o haberes, libro de visitas, contratos de trabajo, póliza de seguro de accidentes de trabajo (Mutua Laboral).

12. Apartado nuevo que se incluye con el siguiente texto:

El Comité de Empresa se ratifica con el personal para el que el trabajador que quiera hacer horas se ratifique con la Empresa y el Comité por escrito y firmado; el personal que tenga un servicio nombrado y no lo cumpla por causa injustificada, será excluido de horas extras por el Comité de Empresa.

Vigilancia

Art. 69. 1. Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos y condiciones o usos de Empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la Empresa y Organismo o Tribunales competentes.

2. La calidad de la docencia y la efectividad de la misma en los centros de Formación Profesional y Capacitación de Empresa. Las condiciones de Seguridad e Higiene en el desarrollo del trabajo tanto en la Empresa como en los diversos puestos de trabajo.

3. Participar, como reglamentariamente se determine, en las gestiones de obras sociales establecidas en la Empresa en beneficio de los trabajadores y sus familiares.

4. Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento e incremento de la productividad en la Empresa.

5. El Comité de Empresa o Delegado de personal velará, no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o pactada, sino también por los principios de la no discriminación y fomento de una política racional de empleo.

6. Los miembros del Comité de Empresa o Delegado de personal observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados anteriores, aún después de dejar de pertenecer no sólo a la representación de los trabajadores, sino a la Empresa y en especial en aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

7. La Empresa garantizará, en la medida de lo posible, a los representantes del personal: Local adecuado, buzón de sugerencias, archivo y la inviolabilidad de éstos, así como de la correspondencia y demás documentos de dicha representación.

Art. 70. Se constituye un Comité intercentros, cuya composición, funciones y funcionamiento serán los siguientes:

a) Composición.—Estará compuesto por un representante de la Dirección de la Empresa y un representante de los trabajadores por cada una de las Direcciones regionales en las que se divide la Empresa.

b) Funciones.—1. Estudio y propuestas de los diferentes problemas laborales que surjan en cada uno de los Centros de trabajo de la Empresa.

2. Será obligatoria la consulta previa a este Comité antes de la presentación por los distintos Comités de Empresa, de cualquier denuncia que afecte a la Empresa.

c) Funcionamiento.—Las reuniones del Comité intercentros podrán ser ordinarias y extraordinarias.

1. Se reunirá con carácter ordinario tres veces al año, dentro del primer mes de cada uno de los cuatrimestres naturales.

2. Se reunirá con carácter extraordinario previa petición motivada, dirigida al Secretario-Coordinador por Comité de Empresa que lo solicite.

3. En las reuniones extraordinarias se incorporarán al Comité intercentros, un miembro del Comité de Empresa del Centro de trabajo afectado, el Delegado o Jefe del Sector del Centro afectado y el Director de la Región.

4. Se reunirá en los locales del Centro de trabajo afectado en un plazo no superior a quince días desde que se solicite la reunión.

5. Se nombra como Secretario-Coordinador del Comité a don Francisco Gómez López, con dirección a efectos de notificaciones, en calle Ingeniero Torres Quevedo, número 46, Madrid-22.

La Empresa reconoce la existencia del Comité intercentros, escuchará sus propuestas y promocionará su funcionamiento.

A los efectos previstos en el apartado a), se establecen las siguientes Direcciones Regionales y sus representantes en el Comité intercentros:

Dirección Regional Norte:

Titular: Murillo. Suplente: Chocarro.

Dirección Regional Cataluña:

Titular: Eboko. Suplente: Planchuelo.

Dirección Regional Levante:

Titular: Arbona. Suplente: Zapata.

Dirección Regional Centro-Sur:

Titular: Antonio López. Suplente: Francisco Gómez.

La duración en los cargos será la misma que tenga el presente Convenio.

CAPITULO XVI

Retribuciones

Art. 71. 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 corresponden a la jornada normal a que se refiere el artículo correspondiente en el presente Convenio. El pago del salario se efectuará por meses vencidos.

Art. 72. 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, previa justificación de su necesidad.

Art. 73. 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 puesto de trabajo:

Peligrosidad.

Plus de vehículo blindado.

Plus de actividad.

Plus de responsable de equipo.

Trabajo nocturno.

3. Cantidad o calidad de trabajo: Horas extraordinarias.

4. De vencimiento superior al mes:

Gratificación de Navidad.

Gratificación de 18 de julio.

Beneficios.

5. Indemnización o suplidos.

Plus de transporte.

Plus de mantenimiento de vestuario.

Art. 74. 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, y que como tal sueldo base se detalla en el anexo salarial de este Convenio. El sueldo base se considerará siempre referido a la jornada legal establecida en este Convenio. Si por acuerdo particular de la Empresa con sus operarios se trabajara la jornada con horario restringido, el sueldo base será divisible por horas, abonándose el que corresponda, que en ningún caso podrá ser inferior al correspondiente a cuatro horas.

Art. 75. 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 a la Empresa respectiva. Estos aumentos consistirán en trienios de 7,5 por 100 del sueldo base que se perciba, computándose en razón del tiempo servido en la Empresa, comenzándose a devengar desde el primer día del mes en que se cumpla el trienio.

El módulo para el cálculo y abono del complemento personal de antigüedad será el sueldo base percibido por el trabajador en el momento del vencimiento del trienio correspondiente.

Art. 76. Complementos 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 fijado en el anexo 1.

b) Plus de vehículos blindados: 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 de este Convenio Colectivo y que se consignan en la columna correspondiente del anexo salarial.

c) Plus de actividad: Dicho plus se abonará en la cuantía que establece la columna correspondiente del anexo salarial.

d) Plus de responsable de equipo: El personal, a que se refiere el apartado de mandos intermedios del artículo de este Convenio percibirá un plus por tal concepto de un 10 por 100 del sueldo base de este Convenio que corresponda a la categoría profesional del que ejerza las funciones de responsable de equipo en tanto las tenga asignadas y las realice.

e) Plus de trabajo nocturno: Se fija un plus por trabajo nocturno de un 25 por 100 del sueldo base. Si el tiempo trabajado dentro del período nocturno fuera inferior a cuatro horas, se abonará el plus a prorrata de las horas trabajadas dentro de dicho período. Si las horas trabajadas en jornada nocturna excedieran de cuatro horas, se abonará el complemento correspondiente a toda la jornada.

Art. 77. Complemento de cantidad o calidad de trabajo: Horas extraordinarias, respecto a las horas extraordinarias se estará a lo establecido en el artículo de este Convenio Colectivo.

Art. 78. Complementos de vencimiento superior al mes:

a) Gratificación de Navidad y de julio: El personal al servicio de la Empresa recibirá dos gratificaciones extraordinarias que se devengarán los días 15 de julio y 25 de diciembre de cada año y deberán ser satisfechas dentro de los dos días anteriores a cada una de estas fechas. El importe de cada una de estas gratificaciones será de una mensualidad del salario total, consignado en la columna correspondiente del anexo salarial.

Al personal que hubiere ingresado en el transcurso del año o cesara en el mismo, se le abonarán las gratificaciones extraordinarias señaladas, prorrateando su importe en relación con el tiempo trabajado, para lo cual la fracción de mes se computará como unidad completa.

b) Beneficios: Todos los trabajadores de la Empresa, cualquiera que sea la modalidad de su contrato de trabajo, tendrán derecho al percibo, en concepto de beneficios, de una cantidad equivalente a una mensualidad del sueldo total consignado en la columna correspondiente del anexo salarial. La participación en beneficios se abonará por años vencidos antes del 15

de marzo. Los trabajadores que en 31 de diciembre lleven menos de un año al servicio de la Empresa tendrán derecho a la parte proporcional correspondiente al tiempo trabajado, ya que su devengo se computará por años naturales.

Art. 79. Complementos de indemnización o suplidos:

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

Dicho plus lo cobran todas las categorías, excepto el personal subalterno, que se le incluye dentro de su salario base por estimarse que dicha forma es más beneficiosa para el trabajador.

Su cuantía se establece en la columna correspondiente en el anexo salarial.

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

Art. 80. Pacto de repercusión en precios.—Ambas representaciones hacen constar expresamente que las condiciones económicas pactadas en este Convenio tendrán repercusión en los precios de los servicios.

Art. 81. Derecho de huelga:

1. Durante la vigencia del presente Convenio, los trabajadores se comprometen formalmente, hasta la denuncia formal del Convenio, a no plantear ningún tipo de reivindicaciones que impliquen la modificación, alteración, supresión o adición de ninguno de los artículos del Convenio.

2. Se comprometen igualmente los trabajadores a no usar sus derechos a la huelga en el mismo plazo, en apoyo de las acciones a que se refiere el párrafo anterior.

La renuncia del derecho a la huelga excluye los supuestos que puedan plantearse por incumplimiento de lo contenido en este Convenio.

Art. 82. Uniformidad.—La Empresa facilitará cada dos años al personal operativo las siguientes prendas de uniforme: Tres camisas de verano, tres 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 del equipo se renovarán cuando se deterioren.

Art. 83. Premio por jubilación.—La Empresa abonará a los trabajadores que, al cumplir las edades que se relacionan, acepten la propuesta de la Empresa de jubilarse, las cantidades siguientes:

- A los 60 años, 150.000 pesetas.
- A los 61 años, 125.000 pesetas.
- A los 62 años, 100.000 pesetas.
- A los 63 años, 90.000 pesetas.
- A los 64 años, 75.000 pesetas.
- A los 65 años, 60.000 pesetas.

Si la Empresa tiene ya establecido un premio por jubilación, aplicará el que más beneficioso resulte para el trabajador.

Art. 84. Bolsa de reyes.—La Empresa entregará a todos los trabajadores una bolsa de reyes consistente en 5.000 pesetas, y una bolsa de Navidad con diversos productos.

Art. 85. A partir del 1 de enero de 1981, todas las categorías recibirán un incremento salarial de 5.500 pesetas, que será repartido de forma proporcional entre todos los conceptos salariales.

VALOR HORAS EXTRAORDINARIAS

Categoría	Laborables diurnas	Laborables nocturnas
Personal administrativo		
Jefe de primera	623	708
Jefe de segunda	586	663
Oficial de primera	513	577
Oficial de segunda	495	556
Azafata	459	514
Auxiliar	459	514
Cobrador	459	514
Vendedor	532	599
Telefonista	404	450
Aspirante	350	389
Mandos intermedios		
Jefe de Sector	557	636
Jefe de Tráfico	530	605
Jefe de Vigilancia	530	605
Jefe de Servicios	530	605
Inspector	494	583
Personal operativo		
A. Juramentados:		
Vigilante Jurado Conductor	539	597
Vigilante Jurado Mensajero	532	590
Vigilante Jurado Transporte (custodio)	504	558
Vigilante Jurado Seguridad	455	563
B. No juramentados:		
Contador	459	514
Ensobrador	459	514
Guarda de Seguridad	306	350
Conductor	455	563
Encartuchador	459	514
Personal de oficios varios		
Encargado	536	605
Oficial de primera o Mecánico	495	559
Oficial de segunda o Mecánico	441	496
Ayudante	387	479
Peón	350	396
Aprendiz	305	344
Personal subalterno		
Ordenanza	378	429
Almacenero	378	429
Botones	296	335

TABLA SALARIAL

Categoría	Salario base	Plus transporte	Plus vehículo blindado	Plus vestuario	Plus peligrosidad	Plus actividad	Total
I. Personal directivo							
Director general	65.141	5.951	—	—	—	—	71.092
Subdirector general	62.496	5.951	—	—	—	—	68.447
Director adjunto	58.529	5.951	—	—	—	—	64.480
Director Comercial	58.529	5.951	—	—	—	—	64.480
Director Adm. Financ.	58.529	5.951	—	—	—	—	64.480
Director de Personal	58.529	5.951	—	—	—	—	64.480
Director Técnico	58.529	5.951	—	—	—	—	64.480
Jefe de Seguridad	51.917	5.951	—	—	—	—	57.868
Director Regional	58.529	5.951	—	—	—	—	64.480
Titulado superior	51.917	5.951	—	—	—	—	57.868
Titulado medio	45.305	5.951	—	—	—	—	51.256
II. Personal administrativo							
Jefe de primera	42.131	5.951	—	—	—	3.174	51.256
Jefe de segunda	39.011	5.951	—	—	—	3.649	48.611
Oficial de primera	32.789	5.951	—	—	—	4.802	43.322
Oficial de segunda	31.208	5.951	—	—	—	4.840	41.999
Azafata	28.088	5.951	—	—	—	5.315	39.354

Categoría	Salario base	Plus transporte	Plus vehículo blindado	Plus vestuario	Plus peligrosidad	Plus actividad	Total
Auxiliar	28.088	5.951	—	—	—	5.315	39.354
Cobrador	28.088	5.951	—	—	—	5.315	39.354
Vendedor	34.329	5.951	—	—	—	4.364	44.644
Telefonista	23.406	5.951	—	—	—	6.030	35.387
Aspirante	19.836	5.951	—	—	—	5.633	31.420
III. Mandos intermedios							
Jefe de Sector	40.173	5.951	—	3.457	—	369	49.950
Jefe de Tráfico	38.191	5.951	—	3.457	—	351	47.950
Jefe de Vigilancia	38.191	5.951	—	3.457	—	351	47.950
Jefe de Servicios	38.191	5.951	—	3.457	—	351	47.950
Inspector	35.070	5.951	—	3.457	—	827	45.305
IV. Personal operativo							
A. Juramentados:							
Vigilante Jurado Conductor.	29.805	6.554	3.480	4.700	5.961	—	50.500
Vigilante Jurado Mensajero.	29.368	6.554	3.480	4.700	5.878	—	50.000
Vigilante Jurado de Transporte (custodio)	27.632	6.162	3.480	4.700	5.526	—	47.500
Vigilante Jurado Seguridad.	27.613	6.284	—	4.700	5.523	—	44.120
B. No juramentados:							
Contador	28.088	5.951	—	—	—	5.315	39.354
Ensobrador	28.088	5.951	—	—	—	5.315	39.354
Guarda de Seguridad	22.272	6.061	—	3.637	—	—	32.000
Conductor	27.613	6.284	—	4.700	—	5.523	44.120
Encartuchador	28.088	5.951	—	—	—	5.315	39.354
V. Personal de oficios varios							
Encargado	35.396	5.951	—	—	—	3.652	44.999
Oficial primera o Mecánico.	32.729	5.951	—	—	—	3.319	41.999
Oficial segunda o Mecánico.	28.048	5.951	—	—	—	4.033	38.032
Ayudante	23.367	5.951	—	—	—	4.747	34.065
Peón	23.406	5.951	—	—	—	2.063	31.420
Aprendiz	19.836	5.951	—	—	—	2.327	28.114
VI. Personal subalterno							
Ordenanza	25.747	5.951	—	—	—	1.710	33.408
Almacenero	25.747	5.951	—	—	—	1.710	33.408
Botones	19.836	5.951	—	—	—	1.670	27.457

17347 RESOLUCION de 26 de junio de 1980, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la publicación del texto del Convenio Colectivo Interprovincial para la Empresa «Carnes y Conservas Españolas, S. A.» (CARCESA), y sus trabajadores.

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial para la Empresa «Carnes y Conservas Españolas, Sociedad Anónima» (CARCESA), Factoría Frigsa, recibido en esta Dirección General de Trabajo, con fecha 21 de junio de 1980, suscrito por las representaciones de la Dirección y el Comité de Empresa afectados, el día 4 de junio de 1980 y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores,

Esta Dirección General acuerda:

1. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Negociadora.
2. Remitir el texto del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).
3. Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 26 de junio de 1980.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE TRABAJO DE LA EMPRESA «CARNES Y CONSERVAS ESPAÑOLAS, SOCIEDAD ANONIMA (CARCESA)-FACTORIA FRIGSA»

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1. Objeto.—El objeto del presente Convenio Colectivo es la regulación de las relaciones laborales entre la Empresa y los trabajadores comprendidos en los ámbitos funcional y territorial que se consignan.

Art. 2. Ambito funcional.—El presente Convenio Colectivo de Trabajo regulará, a partir de la fecha de su entrada en vigor, las relaciones laborales entre la Empresa «Carnes y Conservas Españolas, S. A.» («CARCESA») y el personal procedente de la extinguida Sociedad «Frigoríficos Industriales de Galici-

cia, S. A.» («Frigsa»), así como el personal que en el futuro sea contratado para prestar sus servicios en la Factoría de la Empresa en Lugo y Delegaciones dependientes de dicha Factoría.

Art. 3. Ambito territorial.—Las disposiciones del presente Convenio regirán en la Factoría de Lugo y en las provincias españolas en las que presten o puedan prestar servicios personal perteneciente a la plantilla comprendida en el ámbito funcional de este Convenio.

Art. 4. Ambito personal.—Este Convenio Colectivo interprovincial afectará a todo el personal comprendido en los ámbitos funcional y territorial indicados.

Art. 5. Ambito temporal.—El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», surtiendo efectos económicos retroactivos desde el 1 de enero de 1980. La duración del mismo, en materia de índole laboral, no directamente económica, será hasta el 31 de diciembre de 1981, prorrogándose, automáticamente, de año en año si no hubiera denuncia expresa de las partes un mes antes de expirar el plazo de vigencia establecido.

A partir del día 1 de enero de 1981, el salario base y demás conceptos que figuran en la tabla salarial que se establece en este Convenio, serán negociados por las partes con efecto retroactivo a dicha fecha en cuanto pueda acordarse al respecto, acordando ambas partes que como punto de partida para tal negociación el salario base para cada categoría será el que se especifica en el anexo número 2.

Art. 6. Las condiciones pactadas forman un todo orgánico y a efectos de su aplicación práctica deben considerarse globalmente.

Art. 7. Las condiciones pactadas en este Convenio son comprensibles, en su totalidad, con las que anteriormente rigieran por mejora pactada o unilateralmente concedida por la Empresa (mediante mejora voluntaria de salarios mediante primas o pluses fijos, mediante primas o pluses variables o mediante conceptos equivalentes imperativo legal, jurisprudencia, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, comarcales o regionales o cualquier otra causa).

Art. 8. Garantía personal.—Ningún trabajador afectado por el presente Convenio podrá resultar lesionado en su retribución actual por la aplicación de las cláusulas del mismo, una vez absorbidos los pluses y devengos especiales que se venían satisfaciendo.