

DISPONGO:

Artículo único.—Se clasifica como Centro no oficial reconocido de Enseñanza Musical de grado elemental, con el alcance y efectos que para dicha clase de Centros establecen las disposiciones vigentes, la Escuela Municipal de Música «Pablo Casals», sita en el paseo de Colón, número cuatro, de Leganés (Madrid), que quedará adscrita al Real Conservatorio Superior de Música de esta capital a efectos de formalización de matrícula y exámenes de fin de grado.

Dado en Madrid a veintisiete de noviembre de mil novecientos ochenta y uno.

JUAN CARLOS R.

El Ministro de Educación y Ciencia.
JUAN ANTONIO ORTEGA Y DIAZ-AMBRONA

3238

REAL DECRETO 3480/1981, de 27 de noviembre, por el que se eleva al grado profesional el Estudio de Música «J. R. Santa María», de Zaragoza, y se adscribe al Conservatorio de Música de Teruel.

De acuerdo con lo dispuesto en la Ley General de Educación de cuatro de agosto de mil novecientos setenta, artículo noventa y siete y disposición final cuarta, y Decreto mil novecientos ochenta y siete, de dieciocho de junio de mil novecientos sesenta y cuatro, sobre reglamentación de los Centros no oficiales de Enseñanzas Artísticas, de conformidad con el dictamen del Consejo Nacional de Educación a propuesta del Ministro de Educación y Ciencia y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día veintisiete de noviembre de mil novecientos ochenta y uno.

DISPONGO:

Artículo único.—Se eleva al grado profesional el Estudio de Música «J. R. Santa María» (con la actualidad Centro no oficial reconocido de Enseñanza Musical de grado elemental), sito en la calle de D. Jaime I, nueve, tercer centro, de Zaragoza, con el alcance y efectos que para dicha clase de Centros establecen las disposiciones vigentes, y se adscribe al Conservatorio Profesional de Música de Teruel a efectos de formalización de matrícula y exámenes de fin de grado.

Dado en Madrid a veintisiete de noviembre de mil novecientos ochenta y uno.

JUAN CARLOS R.

El Ministro de Educación y Ciencia.
JUAN ANTONIO ORTEGA Y DIAZ-AMBRONA

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

3239

RESOLUCION de 14 de enero de 1982, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de Trabajo de la Empresa «Compañía Radio Aérea Marítima, Sociedad Anónima» y sus trabajadores.

Visto el texto del III Convenio Colectivo de Trabajo de la Empresa «Compañía Radio Aérea Marítima, S. A.», recibido en este Centro directivo los días 8 de enero de 1982 (texto del mismo y documentación complementaria) y 14 del mismo mes y año (corrección de errores), suscrito por las representaciones de la Empresa y de sus trabajadores en fecha 19 de diciembre de 1981. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y 8.º y concordantes del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General.

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».

Notifíquese este acuerdo a la Comisión Negociadora.

Dios guarde a V. S.

Madrid, 14 de enero de 1982.—El Director general, Fernando Somoza Albaredo.

Sras. representantes de la Empresa y de los trabajadores en la Comisión Deliberadora del Convenio de la Empresa «Compañía Radio Aérea Marítima, S. A.», Madrid.

III CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «COMPAÑIA RADIO AEREA MARITIMA ESPAÑOLA, S. A.»

I. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.º *Ambito territorial*.—Las prescripciones del presente Convenio Colectivo afectarán a todos los centros de trabajo de la Compañía, situados en el territorio nacional, por lo que es de ámbito nacional, con exclusión de cualquier otro.

Art. 2.º *Ambito personal*.—Las normas del presente Convenio Colectivo se refieren a todos los trabajadores de la «Compañía Radio Aérea Marítima Española, S. A.», con exclusión del personal radiotelegrafista dedicado al servicio de estaciones de radio instaladas a bordo de buques, así como al personal directivo, de acuerdo con lo previsto en el artículo 2 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 3.º *Vigencia*.—El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día de su publicación tras su aprobación reglamentaria, si bien sus efectos económicos se iniciarán el 1 de enero de 1982. Tendrá una duración de un año, siendo prorrogable por la tática de año en año, salvo que alguna de las partes formule denuncia del mismo por escrito, con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su vencimiento o cualquiera de sus prórrogas.

Art. 4.º *Vinculación a la totalidad*.—El presente Convenio Colectivo constituye un todo orgánico, en el supuesto que el Organismo competente para su homologación no aprobare alguna de las cláusulas, las partes negociadoras deberán reunirse para reconsiderar, si cabe, la modificación de la parte que haya tenido observaciones o la totalidad del texto del Convenio.

Art. 5.º *Compensación o absorción*.—Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad, con las que anteriormente vinieran rigiendo por mejoras convenidas o unilateralmente concedidas, tanto a nivel colectivo como individual. Asimismo, las condiciones resultantes de este Convenio son absorbibles, hasta donde alcancen, por cualesquiera otras que en el futuro puedan establecerse por norma legal u otras disposiciones, tanto sobre los conceptos retributivos presentes o los que pudieran crearse, y únicamente tendrán eficacia si, globalmente considerados, superasen todas las retribuciones de este Convenio considerando un cómputo anual y los complementos que unilateralmente la Compañía pudiera conceder.

Art. 6.º *Respecto de derechos adquiridos*.—En el supuesto de que algún empleado o grupo de empleados vinieran disfrutando de unas condiciones que en su conjunto fueran mejores a las pactadas en el presente Convenio, con carácter global y en cómputo anual, serán respetadas a título personal.

II. CATEGORIAS PROFESIONALES

Art. 7.º Las categorías profesionales incluidas en cada uno de los ocho grupos que se relacionan en la tabla salarial del anexo I son las siguientes:

Grupo 1: Ingenieros, Licenciados y Titulados Superiores.

Grupo 2: Jefes de Sección, Ayudantes Técnicos Jefe, Inspectores generales Técnicos, Inspectores Técnicos de primera.

Grupo 3: Jefes de Negociado, Ayudantes Técnicos, Inspectores Técnicos de segunda.

Grupo 4: Delineantes Proyectistas, Contra maestras, Subjefes de Negociado.

Grupo 5: Oficiales administrativos de primera, Oficiales Electricistas de primera, Delineantes de primera.

Grupo 6: Oficiales administrativos de segunda, Oficiales Electricistas de segunda, Delineantes de segunda.

Grupo 7: Auxiliares administrativos, Delineantes Calcedores, Oficiales electricistas de tercera, Especialistas, Almaceneros Conductores, Almaceneros, Ordenanzas.

Grupo 8: Aspirantes administrativos, Botones, Aprendices, Limpia doras (jornada completa).

III. RETRIBUCIONES

Las retribuciones mínimas garantizadas, que comprenden salario base y complemento profesional mínimo, son las que se indican en la tabla salarial del anexo I.

Art. 8.º *Salario base*.—Para cada una de las categorías existentes, el salario base es el que se indica en la tabla que se relaciona en el anexo I, de acuerdo con el artículo 1 de la Orden ministerial de 22 de noviembre de 1973.

Art. 9.º *Complementos salariales de cantidad o calidad en el trabajo*:

I. Complemento profesional mínimo.—El complemento profesional mínimo es el que se indica para cada categoría profesional en la tabla salarial contenida en el anexo I, calculándose el mismo según el rendimiento mínimo exigible que se viene realizando.

II. Complemento por horario especial.—Se asigna un complemento de horario especial, para el personal que va viene realizando, en los grupos 4, 5, 6 y 7, de 2.806, 2.526, 2.148 y 1.832 pesetas, respectivamente.

III. Horas extraordinarias.—Las horas extraordinarias, que responden al principio que el ofrecimiento corresponde a la Empresa y la libre acepción a los trabajadores, se pagarán aumentando el valor de salario hora calculado según la fórmula que a continuación se inserta, con los tantos por ciento de recargo que señala en cada momento la legislación.

Personal oficinas Madrid e Inspecciones:

Salario base + Complemento profesional mínimo +
+ Complementos personales y de puesto de trabajo
× 14
1.880

Art. 10. Complementos salariales personales:

Premio de antigüedad.—El premio de antigüedad por cada bienio de antigüedad en la Compañía será de 461 pesetas.

La antigüedad se computará y devengará en el 1 de enero de cada año por bienes cumplidos.

Art. 11. Gratificaciones extraordinarias.—Las gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad serán de un mes de sueldo, que se compondrá de sueldo base, complemento profesional mínimo y complementos personales.

Art. 12. Complementos salariales de puestos de trabajo:

I. Complementos por residencia en Canarias.—Los trabajadores que sean enviados a prestar sus servicios en Canarias percibirán una gratificación de residencia de un 30 por 100 sobre el salario base.

II. Plus de nocturnidad.—El trabajo por turno nocturno, previa su autorización por las respectivas Delegaciones de Trabajo, tendrá una gratificación específica que consistirá en un incremento de un 25 por 100 sobre la retribución Convenio del anexo I, no computándose para el cálculo de horas de extraordinarias.

IV. JORNADA LABORAL Y HORARIO

Art. 13. La jornada laboral será de cuarenta horas semanales, como promedio, en Madrid e Inspecciones.

Horario Oficinas Centrales: 08,00 a 14,45, lunes a viernes; 08,00 a 14,30, sábados alternos; 16,30 a 19,30, una tarde a la semana en dos turnos.

Horario de Inspecciones: 08,30 a 13,30, lunes a viernes; 16,00 a 18,30, lunes a viernes; 08,30 a 13,30, sábados alternos.

La distribución de este horario, debido a la dispersión geográfica y climatológica de las Inspecciones y Estaciones de Servicio de la Compañía, aconseja que su implantación mantenga una flexibilidad de acuerdo con los trabajadores de cada una de ellas, siempre que no se vea afectado el servicio.

El personal de Madrid, en virtud del horario establecido, continuará disfrutando, en compensación al mismo, de dos días de permiso al año; uno durante la Semana Santa y otro en la semana de Navidad.

V. ASISTENCIA SOCIAL COMPLEMENTARIA

Art. 14. Vacaciones.—Todo el personal de la Compañía tendrá un periodo mínimo de vacaciones de veintiséis días naturales, que se incrementarán, según las normas que vienen rigiendo en la actualidad en virtud de los años de servicio, con un máximo de treinta días naturales.

Art. 15. Ayuda escolar.—Se concederá una ayuda escolar en el mes de septiembre de 6.991 pesetas a todo empleado por cada hijo que este estudiando, en edad comprendida entre los cuatro y dieciocho años, cumplidos durante el año natural, aportando el debido justificante de estudios.

VI. PERCEPCIONES ECONOMICAS NO SALARIALES

Art. 16. Dietas.—Consisten en una cuantía fija diaria como compensación por los gastos ocasionados por viaje al servicio de la Compañía. A partir de la entrada en vigor del Convenio, se percibirán las siguientes cantidades de acuerdo con las clasificaciones que a continuación se relacionan por categorías laborales:

- i) Grupo 1-2: 2.531 pesetas diarias.
- ii) Grupo 3-4: 2.281 pesetas diarias.
- iii) Grupo 5-6-7-8: 2.028 diarias.

Art. 17. Embarque.—Cuando el personal de la Compañía deba realizar su trabajo embarcado, cualquiera que sea el motivo del embarque, tendrá derecho a percibir una cantidad igual al importe de una dieta, de acuerdo con la categoría laboral, si su permanencia a bordo navegando durara más de cinco horas.

VII. RELACIONES LABORALES

Art. 18. Comité Intercentros.—Se acuerda la constitución de un Comité Intercentros, compuesto por cuatro miembros, elegidos entre los representantes de los trabajadores, miembros del Comité de Empresa de Madrid y los Delegados de Personal de las Inspecciones.

Este Comité podrá reunirse, como máximo, dos veces al año en la sede central de la Compañía, a no ser que, por acuerdo unánime de sus cuatro miembros y con motivo justificado, se solicite reunión extraordinaria a la Dirección de la Compañía, con expresión de los asuntos a tratar que los justifiquen. Las mismas normas serán aplicables si se deseara celebrar un pleno de Delegados y miembros del Comité de Empresa.

Art. 19. Secciones sindicales de Empresa.—Los trabajadores afiliados a alguna Entidad sindical legalmente reconocida, con un mínimo de implantación en la Empresa, a nivel nacional, de un 10 por 100 de la plantilla, podrán constituir sección sindical, con las competencias y garantías que en su día se establezcan según las Leyes que regulen la materia.

VIII. COMISION DE VIGILANCIA

Art. 20. Se constituye una Comisión Paritaria, integrada por cuatro representantes del personal, elegidos entre los de la Comisión Negociadora y cuatro de la Dirección de la Compañía, para la vigilancia, aplicación e interpretación de las normas y cuestiones que se deriven del presente Convenio Colectivo.

IX. ORGANIZACION DEL TRABAJO

Art. 21. La organización práctica del trabajo de la Empresa es facultad exclusiva de la Dirección, que procurará orientarlo hacia la máxima eficiencia técnica y económica en el cumplimiento de los fines de la Empresa, reservándose plena libertad de acción para poner en práctica los sistemas modernización, racionalización y mecanización que considerase oportunos, creando, modificando, refundiendo o suprimiendo puestos, funciones o servicios, siempre que las medidas a tomar no sean contrarias a las disposiciones legales.

Art. 22. Todo el personal de la Empresa deberá mantener en sus relaciones el espíritu de colaboración exigido por su permanente participación en la común tarea que les une.

Los empleados vienen obligados a cooperar con sus superiores y compañeros en el constante perfeccionamiento de sus funciones respectivas, correspondiéndoles no sólo el derecho sino también la obligación de sugerir, por medio de sus inmediatos superiores, las mejoras que estimen convenientes para aumentar la productividad y eficacia en el servicio de la Empresa.

Art. 23. Cada empleado es responsable del puntual desempeño de su trabajo y del que sus superiores le ordenen, sin perjuicio de posterior reclamación si considera no ser propio de su categoría laboral el desempeño de lo ordenado.

X. CLASIFICACION Y DEFINICIONES DE CATEGORIAS PROFESIONALES

Art. 24. Técnicos titulados:

A) Ingenieros Superiores y Licenciados.—Son los empleados que, hallándose en posesión del título superior, sean contratados para el ejercicio de su profesión, desempeñando en la Empresa funciones propias de los estudios que han realizado.

B) Ayudantes Técnicos Jefes.—Son los empleados que, hallándose en posesión del título de Ingeniero Técnico o equivalente y previa demostración de los conocimientos requeridos, tienen a su cargo y responsabilidad, siguiendo instrucciones de una superior dirección técnica, aquel departamento, sección o proyecto que se les asigne.

C) Ayudantes Técnicos.—Son los empleados que, hallándose en posesión del título de Ingeniero Técnico o equivalente y previo examen de aptitud, sean contratados por la Empresa para el ejercicio de su profesión, efectuando funciones propias de los estudios que han realizado.

Art. 25. Administrativos.—Es el personal que, con título profesional o suficiente experiencia, posee conocimientos necesarios para llevar a cabo la gestión administrativa desarrollando, entre otras, algunas de las funciones que a continuación se relacionan, con el suficiente grado de perfección y calidad:

— Contabilidad general y analítica. Evaluación de presupuestos.

— Conformación de facturas de proveedores. Facturación a clientes.

— Control administrativo de almacenes, de gastos y de inmovilizados. Cálculo de costes. Tesorería. Nóminas. Archivos. Aspectos tributarios y, en general, todas aquellas especialidades relativas al manejo de máquinas y relacionadas con la gestión administrativa, elaboración de estadísticas, correspondencia, secretariado, etc.

Jefes de Sección.—Los empleados que, provistos o no de mando directo sobre el personal, llevan la responsabilidad de una o más Secciones, estando encargados de señalar orientaciones y distribuir el trabajo.

Jefes de Negociado.—Los empleados que con los conocimientos exigidos asumen, bajo la dependencia directa o indirecta de sus superiores, el mando de un sector de actividades de tipo administrativo, realizando trabajos sometidos a su iniciativa y responsabilidad, tales como: Cajeros de centrales importantes, Segundos Jefes en las Secciones en que los haya, encargándose de la redacción de documentos importantes.

Subjefe de Negociado.—Los empleados que desempeñan funciones complejas y de responsabilidad y, en su condición de mando, realizan igualmente las funciones señaladas anteriormente para el Jefe de Negociado.

Oficiales administrativos de primera.—Los empleados con un servicio determinado a su cargo, dentro del cual poseen cierta iniciativa en el desarrollo de las órdenes de sus superiores, con o sin empleados a sus órdenes. Se comprenderá en esta categoría los que realicen trabajos importantes de contabilidad, confección de presupuestos, redacción de correspondencia no formularia, elaboración de estadísticas, etcétera.

Oficiales administrativos de segunda.—Es el empleado que, a las órdenes de un superior, desempeña las funciones del grupo que suponen una complejidad y responsabilidad media y con una iniciativa restringida y efectúa trabajos tales como asientos contables, confección de facturas, cuentas corrientes, ventanilla, manejo de tarifas, correspondencia comercial sencilla, taquimecanografía, telefonista, registro, archivo, etcétera.

Auxiliares administrativos.—Los empleados sin iniciativa que se dediquen, dentro de la oficina, a operaciones sencillas administrativas, clasificación, registro, archivo, mecanografía y demás trabajos elementales acordes con su categoría.

Aspirantes administrativos.—Los empleados menores de dieciocho años que, sin iniciativa personal, se dediquen a operaciones elementales y, en general, a las puramente mecánicas similares a las tareas del Auxiliar.

Art. 26. Técnicos no titulados:

A) Inspectores generales Técnicos.—Son los empleados que, con suficiente experiencia y con los conocimientos técnicos requeridos para el puesto de mando que se les confía, desarrolla, entre otras, las siguientes funciones, con el suficiente grado de perfección y calidad:

- Organización de los puestos de trabajo.
- Perfeccionamientos de los procesos productivos, colaborando con el Departamento Técnico e Inspecciones en la propuesta, desarrollo e implantación de dichas mejoras.
- Formación de personal a sus órdenes.
- Evaluación de los resultados de los trabajos y propuesta de acciones correctoras.

B) Inspectores Técnicos de primera.—Son los empleados que, en posesión de los conocimientos requeridos, demostrados en concurso-oposición y bajo una superior dirección técnica, intervienen personalmente y tienen a su cargo y responsabilidad el control de los trabajos de instalación, reparación, desmontaje y pruebas de los equipos electrónicos, comunicaciones y ayudas a la navegación, que constituyen la base de las operaciones de la Empresa y, en general, cualquier servicio técnico que les sea encomendado. Les corresponde, entre otras funciones, mantener la disciplina y distribuir el trabajo del personal a sus órdenes; la vigilancia, conservación y correcto uso de los equipos, materiales, repuestos, herramientas, etc., a su cargo; mantener las relaciones con la Dirección de la Empresa y todas aquellas que el ejercicio de su función les imponga; reducir la documentación y correspondencia inherentes a su cometido, e informar a la Dirección de aquellos asuntos o circunstancias que juzgen de interés para la Empresa.

C) Inspectores Técnicos de segunda.—Son los empleados que, con los conocimientos requeridos y demostrados por concurso-oposición, realizan funciones similares a los Inspectores Técnicos de primera, pero con responsabilidad más restringida.

D) Contramaestros.—Son los empleados que, habiendo demostrado capacidad y conocimientos necesarios, mediante concurso-oposición, realizarán bajo una superior dirección técnica los trabajos de instalación, reparación, desmontaje o pruebas de los aparatos que constituyen la base de las operaciones de la Empresa, e instruyen al personal a sus órdenes, si los tienen, siendo responsables de su disciplina y correcta consecución en los trabajos que les sean encomendados, bien personalmente o instruyendo al personal a sus órdenes.

E) Delineantes Proyectistas.—Es el técnico de oficina que desempeña las funciones más complejas y de mayor responsabilidad del subgrupo. Proyecta o detalla lo que le manda su superior o realiza lo que personalmente concibe, según los datos y condiciones técnicas exigidas por la naturaleza de la obra de que se trate.

En su condición de responsable de un equipo de proyecto, organizará los puestos de trabajo, incluida la responsabilidad de la calidad de los trabajos realizados.

F) Delineantes de primera.—Es el técnico de oficina que, a las órdenes de un superior, desarrolla con cierta iniciativa los trabajos encomendados a su especialidad.

G) Delineantes de segunda.—Es el técnico de oficina que desempeña las funciones de su grupo que suponen una complejidad y responsabilidad media.

H) Calcdores.—Es el técnico de oficina que desempeña las funciones del grupo que suponen un menor grado de complejidad y responsabilidad. En su condición de Auxiliar de la Oficina Técnica llevará a cabo los trabajos complementarios normalmente y requeridos por dicha Oficina: archivo, registro, reproducción, etc.

Art. 27. Profesionales o de oficio:

A) Oficiales Electricistas de primera.—Son los empleados que, con cierta iniciativa y responsabilidad y bajo la supervisión del personal técnico de superior categoría y/o antigüedad, efectúan instalaciones, reparaciones, desmontajes, pruebas, trabajos de conservación y otros que les fuesen encomendados, en los aparatos que son la base de las operaciones de la Empresa.

Su preparación, demostrada por concurso-oposición, deberá entenderse a los siguientes:

- Tener conocimiento de los fundamentos y principios de electricidad general, electrónica, radiotecnia y electrotécnia.
- Saber interpretar planos y esquemas generados de las instalaciones y aparatos comúnmente instalados por la Empresa.
- Tener conocimientos suficientes de la función y manejo de los aparatos comúnmente instalados por la Empresa.
- Saber utilizar y manejar correctamente los aparatos de comprobación y medida, normalmente utilizados en el ejercicio de su profesión.
- Tener conocimientos suficientes para efectuar, de forma correcta, reparaciones de nivel adecuado a su categoría y la conservación de los elementos auxiliares, como son, entre otros:

antenas, masas eléctricas, baterías de acumuladores, convertidores estáticos y rotativos, proyectores de sonda, aisladores, cuadros de distribución y, en general, aquellos conocimientos necesarios para la ejecución de su cometido.

B) Oficiales Electricistas de segunda.—Son los empleados que, con un menor grado de iniciativa y responsabilidad que los Oficiales Electricistas de primera y bajo la supervisión del personal de superior categoría, efectúan instalaciones, reparaciones de nivel adecuado a su categoría, desmontajes, pruebas, trabajos de conservación y otros que fuesen encomendados, en los aparatos que son la base de las operaciones de la Empresa.

Su preparación, demostrada por concurso-oposición, deberá abarcar las mismas materias que los Oficiales Electricistas de primera, con mejor grado de conocimiento y suficientes para la correcta ejecución de su cometido.

C) Oficiales Electricistas de tercera.—Son los empleados que, con un grado de iniciativa y responsabilidad mínimos y bajo supervisión del personal de superior categoría, efectúan trabajos de instalación, reparaciones elementales, desmontajes, trabajos de conservación y aquellos que les fuesen encomendados.

Su preparación, demostrada por examen de actitud, abarcará las mínimas materias que los Oficiales Electricistas de primera y segunda, exigiéndose un grado de conocimiento inferior al Oficial Electricista de segunda, pero suficiente para la correcta ejecución de su cometido.

Art. 28. Especialistas.—Son los empleados que, sin iniciativa propia, realizan trabajos elementales de conservación básica o puramente mecánicos.

Art. 29. Aprendices.—Los mayores de dieciséis años podrán ser contratados a efectos de formación laboral hasta el cumplimiento de la edad de dieciocho años (artículo 11, 2 y 5; artículo 22, 1. a) y artículo 8, 2, del Estatuto del Trabajador).

Art. 30. Subalternos:

Almaceneros.—Son los subalternos responsables del almacén general o de cada uno de los almacenes que tenga la Empresa, encargados de preparar las expediciones hasta dejar la mercancía despachada por el medio de transporte en que se remita, de recibir las mercancías y distribuir en las distintas dependencias de los almacenes y de registrar en los libros el movimiento del material que haya habido durante la jornada, redactado y remitiendo a las oficinas las relaciones correspondientes, con indicación del destino y procedencia.

Almaceneros-Conductores.—Son los Almaceneros que tienen a su cargo, como conductor, un motociclo o furgoneta, en cuyo caso el tiempo que le deje libre su función de conductor y de cuidar el vehículo lo empleará en los trabajos propios de los Almaceneros.

Auxiliares de Almacén.—Son los subalternos que ejecutan tareas para cuya realización se requiere principalmente la aptitud de esfuerzo físico, y colaboran en las funciones de Almaceneros, pero en dependencia de éstos, sin responsabilidad directa.

Ordenanzas.—Son los empleados subalternos que llevan a cabo las funciones elementales a que dar lugar las necesidades de los Departamentos a los que están afectos, como son, entre otras: reparto y recogida de documentos y encargos, vigilancia sobre los efectos de las dependencias y recogida, franqueo, preparación y entrega de la correspondencia, vigilancia de las oficinas y almacenes, así como llevar a cabo otros encargos que le encomienden sus superiores, dentro y fuera de las oficinas.

Repartidores y Botones.—Son aquellos subalternos mayores de dieciséis años y menores de veinte que están encargados de realizar las labores de reparto y encargos dentro y fuera de los locales a que están adscritos.

Limpiadoras.—Es la subalterna que lleva a cabo las funciones de limpieza en los locales y dependencias que se le hayan encomendado.

XI. PLANTILLA Y ESCALAFÓN

Art. 31. Movilidad funcional.—La determinación y establecimiento de la plantilla que proporcionen el mejor índice de productividad laboral de la Empresa será consecuencia de los estudios de la división del trabajo, análisis de rendimientos y plena ocupación de todos los trabajadores, llevándose a cabo por la Dirección, de acuerdo con las necesidades de la misma.

Ateniéndose al artículo 39 del Estatuto del Trabajador, no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales, precisas para ejercer la prestación laboral y la pertenencia al grupo profesional.

Se entiende por grupo profesional el que agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

Art. 32. Cada grupo dará lugar a su propio escalafón, o sea se clasificará en:

- Administrativos.
- Técnicos no titulados.
- Profesionales o de oficio.
- Subalternos.

Dentro de cada uno de ellos se ordenará al personal por categorías y, dentro de éstas, por fechas de antigüedad en cada categoría.

Art. 33. Semestralmente se confeccionará y publicará en el

tablón de anuncios la plantilla que integra el personal de la Compañía, especificando los distintos grupos, en la que se consignarán los datos siguientes:

1. Fecha en que está confeccionada la plantilla.
2. Nombre y dos apellidos de cada empleado.
3. Fecha de antigüedad en la Compañía.
4. Fecha de antigüedad en la categoría.
5. Observaciones, en caso de que procedan.

Serán atendidas las observaciones o reclamaciones que el personal interesado considere debe hacerse, resolviendo la Compañía dentro del mes siguiente a la fecha de la observación.

XII. INGRESOS Y ASCENSOS

Art. 34. Los ingresos del personal en la Empresa se efectuarán por la categoría precisa según las necesidades de funcionamiento de la Compañía en cada momento, dentro de cada grupo laboral y previa superación de las pruebas de aptitud y requisitos que se determinen.

La Empresa pondrá en conocimiento del personal su intención de proceder a la provisión de nuevos puestos de trabajo, si bien se entenderá relevada de la citada obligación cuando por necesidad imperiosa del mantenimiento de la actividad se vea obligada a contratar urgentemente a algún trabajador.

Art. 35. La admisión de personal se formalizará por escrito, mediante contrato de trabajo entre la Dirección de la Empresa y el trabajador, naciendo constar los requisitos y circunstancias que exijan las Leyes vigentes.

Art. 36. Todo el personal de nuevo ingreso vendrá obligado a someterse a examen médico, así como a los reconocimientos médicos anuales preceptivos.

Art. 37. Todo empleado al ingresar en la Compañía se obliga a observar las disposiciones contenidas en el Convenio Colectivo de la Empresa, así como en los normales procedimientos, circulares e instrucciones que edita la Dirección y que serán comunicados por conducto a sus superiores o en el tablón de anuncios de la Compañía.

Art. 38. Las vacantes que se originen en cada categoría o que puedan crearse en el futuro, y salvo amortización de la plaza, se cubrirán de acuerdo con la formación, méritos y antigüedad, según las normas que a continuación se indican:

Art. 39.

A) Técnicos Superiores y Licenciados.—Las plazas que puedan crearse, así como las vacantes que en su caso se produzcan, serán cubiertas por libre designación de la Compañía entre aquellas personas que posean los títulos a que se refieren las definiciones de estas categorías.

B) Ayudantes Técnicos Jefes.—Serán cubiertas por libre designación de la Compañía de entre los Ayudantes Técnicos que lleven al menos un año de servicio en la categoría.

C) Ayudantes Técnicos.—Serán cubiertas por libre designación de la Compañía entre aquellas personas que posean los títulos a que se refieren las definiciones de estas categorías.

Art. 40. Administrativos.—Las vacantes que se produzcan en este grupo se cubrirán en la forma que a continuación se establece:

A) Jefes de Sección.—Serán cubiertas por libre designación de la Empresa entre los que reúnan las condiciones precisas y acrediten una superior formación técnica, preferentemente de entre el personal de la Empresa, en razón directa de su categoría.

B) Jefes de Negociado.—Las plazas que puedan crearse o las vacantes que se produzcan se proveerán de la siguiente forma:

Por concurso-oposición entre los Subjefes de Negociado y Oficiales de primera de la Empresa. Conjuntamente con el resultado se tendrá en cuenta la capacidad profesional, cualidades para el mando y aptitud para las relaciones humanas.

Por libre designación de la Dirección de entre las categorías citadas. En este caso será preciso una antigüedad en la categoría anterior de tres años.

C) Subjefes de Negociado.—Las vacantes de esta categoría o las plazas que puedan crearse serán cubiertas por concurso-oposición entre los Oficiales de primera de la Empresa.

D) Oficiales administrativos de primera.—Se cubrirán por los turnos siguientes:

— Por concurso-oposición entre los Oficiales de segunda de la Empresa, valorándose igualmente la aptitud y la antigüedad en la categoría.

— Por libre designación de la Compañía, si la Dirección de la Empresa lo considera oportuno. Para ello es necesario una antigüedad mínima como Oficial de segunda de dos años.

E) Oficiales administrativos de segunda.—Las vacantes de esta categoría se cubrirán por los turnos siguientes:

— Por concurso-oposición entre los Auxiliares administrativos de la Empresa.

— Por libre designación de la Compañía, si la Dirección de la Empresa lo considera oportuno. Para ello, es necesario una antigüedad mínima de un año como Auxiliar.

F) Auxiliares.—La plantilla de esta categoría se nutrirá:

1. Con aspirantes en el momento de cumplir dieciocho años.
2. Con subalternos que lo soliciten y sean declarados aptos en la correspondiente prueba.

3. Por admisión directa del exterior, previa declaración de aptitud en la prueba a que al efecto serán sometidos los aspirantes a ingresar en la Compañía.

G) Aspirantes.—Se nutrirá esta plantilla preferentemente con Botones que hubieran observado buena conducta y hayan sido declarados aptos en las pruebas a que a tal efecto se hubieran sometido.

Art. 41. Técnicos no titulados.—Para la provisión de vacantes de este grupo, se observarán las normas siguientes:

A) Inspectores Técnicos de primera y segunda.—Las vacantes de esta categoría se cubrirán mediante concurso-oposición libre, si bien con preferencia, en igualdad de condiciones, para el personal perteneciente a la Compañía.

B) Contramaestres.—Esta categoría se nutrirá mediante concurso-oposición entre Oficiales Electricistas de primera clase. En caso de no resultar aptos, se convocará concurso libre, si bien, en igualdad de condiciones, se dará preferencia a los empleados de la Compañía.

C) Delinquentes.—Las vacantes que se produzcan serán cubiertas por concurso-oposición entre el personal de inferior categoría en dicha titulación en la Empresa. En caso de falta de condiciones y conocimientos de los aspirantes, podrá la Empresa cubrirlos por libre designación con personal de nuevo ingreso.

Art. 42. Profesionales o de oficio:

A) Oficiales Electricistas de primera.—Esta categoría se nutrirá mediante concurso-oposición entre los Oficiales Electricistas de segunda.

B) Oficiales Electricistas de segunda.—Se cubrirán mediante concurso-oposición entre los Oficiales Electricistas de tercera.

C) Oficiales Electricistas de tercera.—Las vacantes en la plantilla de esta categoría serán cubiertas:

1. Por aprendices que al cumplir dieciocho años sean declarados aptos para el desempeño de los trabajos inherentes a esta categoría.

2. Por especialistas que, mediante examen, demuestren aptitud suficiente, dando preferencia a los más antiguos.

D) Especialistas.—Son los aprendices que al cumplir los dieciocho años permanecen en la Empresa y no son aptos para su ascenso a Oficiales Electricistas de tercera.

Art. 43. Subalternos.

A) Almaceneros y Auxiliares de Almacén.—Se designarán libremente, si bien dando preferencia, en igualdad de condiciones, a los demás subalternos de la Compañía que desearan ocupar estas plazas.

En el caso de Almacenero-Conductor, deberá, éste, hallarse en posesión del correspondiente carné de conducir.

B) Cobradores, Conserjes, Guardas y Serenos.—En el caso de que la Compañía lo considere necesario, designará libremente la persona que deba desempeñar alguno de estos cargos, si bien se dará preferencia, en caso de aptitud, a los Ordenanzas y, dentro de éstos, a los más antiguos.

C) Ordenanzas.—Las vacantes o puestos de nueva creación se cubrirán con Botones que hubieran cumplido veinte años de edad, si los hubiere, y siempre que reúnan las condiciones precisas a juicio de la Dirección.

En otro caso, se admitirán directamente del exterior.

D) Botones.—Serán admitidos del exterior, dentro de los límites de edad entre dieciséis y dieciocho años y previo el cumplimiento de los requisitos generales para el trabajo de menores.

Art. 44. Las convocatorias para los exámenes y pruebas de aptitud relacionadas con los concursos por ascensos deberán anunciarse con una anticipación mínima de dos meses.

Los exámenes del concurso-oposición podrán realizarse bien mediante «test» o por sorteo de temas y de problemas.

En los concursos-oposición, cualquiera que sea su objeto, el resultado de los ejercicios sólo será un elemento de juicio para la apreciación conjunta por parte de la Dirección de la Empresa.

Art. 45. El Departamento de Personal designará la persona o personas encargadas de juzgar los exámenes que se realicen tanto en Madrid como en provincias.

En caso de que el personal que deba realizar un examen o prueba de aptitud no resida en Madrid, y por necesidades del servicio hubiera de realizarse el examen en su lugar de destino, se facilitará al Jefe de la dependencia de dicho lugar de destino del examinando, en sobre cerrado y bajo secreto, los ejercicios objeto del examen, que una vez realizados bajo la vigilancia del referido Jefe de dependencia, serán remitidos, en igual forma, a Madrid para su calificación.

Art. 46. Todos los exámenes se efectuarán por escrito, salvo las pruebas manuales de los profesionales, asignándose previamente el papel en que deban realizarse los ejercicios por la persona calificadora.

Una vez calificados los ejercicios se redactará un acta en la que se hará constar el resultado de la actuación de cada uno de los examinados en las pruebas a que fueron sometidos.

El acta, acompañada de los ejercicios, será entregada a la Dirección de la Empresa.

Los ejercicios serán calificados señalándose una puntuación entre cero y 10, estimándose como mínima la de cinco puntos. La Dirección de la Compañía enviará notificación a los re-

presentantes de los trabajadores de cualquier cambio de categoría que se produzca con motivo de ascenso.

XIII. PERIODO DE PRUEBA

Art. 47. Todo el personal que de acuerdo con los artículos precedentes ingrese en la Compañía se considerará admitido sólo provisionalmente durante un período de prueba, cuya duración será la que seguidamente se indica, y que figurará reseñada en el contrato de trabajo:

1. Para el personal técnico titulado cuya categoría se le asigne de acuerdo con el título que posea: Seis meses.
2. Para el personal subalterno: Quince días.
3. Para el resto del personal: Tres meses.

Art. 48. Durante el período de prueba, el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes, durante su transcurso, sin derecho a indemnización alguna por ambas partes.

Art. 49. El trabajador estará obligado a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba, de las que será informado lo más ampliamente posible en el momento de su ingreso en la Empresa.

Art. 50. Efectuadas plenamente las pruebas correspondientes, en el transcurso de los plazos antes señalados para cada caso, el trabajador obtendrá la consideración de fijo o de plantilla, computándose el período de prueba a efectos de la antigüedad de la Empresa.

Art. 51. La situación de incapacidad laboral transitoria que afecte al trabajador durante el período de prueba interrumpirá el cómputo del mismo.

XIV. CESES

Art. 52. Los trabajadores que deseen voluntariamente cesar en el servicio de la Empresa, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- a) Personal subalterno: Quince días.
- b) Resto del personal: Un mes.

Art. 53. El incumplimiento del preaviso dará derecho a la Empresa a no efectuar la liquidación al trabajador hasta el momento habitual del pago a los restantes trabajadores.

XV. DESCANSO Y AUSENCIAS

Art. 54. Todo el personal de la Compañía disfrutará de un descanso mínimo semanal de día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado y el día completo del domingo.

En el supuesto de que por necesidad ineludible del servicio hubiere de trabajar cualquiera de los días citados anteriormente, se trasladará el disfrute del descanso al siguiente día laborable.

Las fiestas laborables, que tendrán carácter retribuido, son las fijadas anualmente por el Gobierno, no pudiendo exceder de catorce al año, incluidas las locales, según establecen las Leyes vigentes.

Art. 55. Durante el horario laboral quedan prohibidas las salidas del centro de trabajo, por motivos particulares. Sólo se podrá abandonar el centro de trabajo con la autorización del superior inmediato y con motivos justificados.

Art. 56. El personal de la Compañía disfrutará anualmente de las vacaciones citadas en el artículo 14, con la percepción de todos los haberes que le correspondan. Los empleados que no hubieran cumplido un año de servicio en la Compañía disfrutarán de la parte proporcional de vacaciones que corresponda desde la fecha de ingreso hasta el día en que comiencen.

A partir de los seis años de servicios continuados en la Compañía, el período de vacaciones se aumentará con un día más por año de servicio cumplido el 1 de mayo, con un límite máximo de treinta días.

La fecha en que debe computarse la parte proporcional de vacaciones devengadas, en caso de baja en la Compañía, será el 1 de mayo último, anterior a la fecha de la baja, con independencia del disfrute de la vacación anual correspondiente al año finalizado.

Art. 57. Las vacaciones anuales serán disfrutadas por todo el personal, preferentemente durante los meses de mayo a octubre, si bien podrán ser también concedidas durante los restantes meses, si las necesidades del servicio lo permitiesen o lo aconsejasen.

Art. 58. Dentro de las posibilidades que ofrezca la necesaria atención de los distintos servicios que requiera la Compañía, se procurará complacer al personal en cuanto a las fechas en que preferan disfrutar sus vacaciones, dando prioridad a los más antiguos, en caso de coincidencia. No obstante los empleados con responsabilidad familiar tendrán preferencia a que las suyas coincidan con los períodos de vacaciones escolares.

Si la coincidencia se mantuviera en sucesivos años, se establecerá un turno rotatorio de forma que tuviera preferencia siempre la persona que en el año anterior no pudo disfrutar sus vacaciones en la fecha deseada.

Art. 59. Cuando para disfrutar las vacaciones el empleado tenga que desplazarse de la Península a Canarias o viceversa, en barco, no se computarán como tales los días que normalmente se emplean en el viaje entre los puertos más próximos.

Art. 60. Si antes de disfrutar las vacaciones un empleado pasa a la situación de incapacidad laboral transitoria, disfrutará la vacación después de causar alta en dicha situación, siempre que no haya transcurrido el año natural, o sea hasta el 31 de diciembre, en cuyo caso habrán caducado las vacaciones de ese año.

Igualmente, si un empleado está enfermo más de un año, tiene derecho a disfrutar, al causar alta de enfermedad la vacación del año en curso, pero no la del año anterior.

Art. 61. Las ausencias que no estén previa y debidamente notificadas, se considerarán como faltas de asistencia al trabajo y objeto de la sanción disciplinaria que proceda, según el capítulo de faltas de trabajo.

Art. 62. La Compañía concederá permisos independientes de la vacación anual al personal que se halle en algunos de los siguientes casos y por el tiempo que se señala:

A) Matrimonio.—Previo solicitud con ocho días de anticipación a la fecha de su celebración, se concederán quince días naturales.

B) Por nacimiento de hijo, enfermedad grave o fallecimiento de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.—La duración de la licencia será de dos días naturales. No obstante, y de acuerdo con las circunstancias que concurran en cada caso, se podrá ampliar dicho período hasta un máximo de siete días naturales, siempre y cuando dicho acontecimiento ocurra en población distinta a la residencia del empleado.

C) Por cambio de domicilio habitual.—Un día.

D) Por el cumplimiento de un deber de carácter público y personal, impuesto por las Leyes o disposiciones vigentes.—La licencia en este caso se concederá por el tiempo estrictamente necesario en cada caso.

Cuando consista en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

E) Cuando el cumplimiento del deber, referido en el apartado anterior, suponga la imposibilidad de la prestación de trabajo debido, en más del 20 por 100 de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la Compañía pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa, regulada en el artículo 57.

F) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal.—Las que se fijen legal o contractualmente.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descenderá el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la Compañía, siempre que hubiera requerido horas de trabajo.

G) A las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, se les concederá una hora de ausencia de trabajo por día que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada en media hora, con la misma finalidad.

H) Quien por razón de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un discapacitado físico o psíquico, que no desempeña otra actividad retribuida, si lo solicitase, se le concederá una reducción de la jornada de trabajo, con una disminución proporcional del salario entre un mínimo de un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

A estos trabajadores se les concederá, durante el curso escolar, medio día de permiso al mes para atenciones pedagógicas o de recuperación del hijo disminuido.

Art. 63. El personal de la Compañía, con al menos una antigüedad de un año, podrá solicitar la situación de excedencia voluntaria, sin sueldo y sin cómputo de antigüedad para ningún efecto, por una duración mínima de dos años y máxima de cinco.

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

La solicitud deberá ser presentada con un mes de anticipación.

Durante el período de excedencia, el excedente continuará sujeto a la prohibición de dedicarse a actividades análogas, bien personales o en Entidades competidoras de la Compañía, perdiendo en tal caso el derecho a reingresar en activo.

Art. 64. Los empleados podrán solicitar excedencia voluntaria, por un plazo no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando.

Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

Art. 65. La solicitud de reingreso, por parte del excedente voluntario sólo le conferirá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría.

Art. 66. La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevén.

Art. 67. La designación o elección para un cargo público que

imposibilite la asistencia al trabajo, dará derecho al trabajador a que se le conceda una excedencia forzosa, con la conservación del puesto y cómputo de la antigüedad de su vigencia.

También podrán solicitar su pase a la situación de excedencia en la Compañía los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior, mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

El reintegro en la Compañía deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese de las situaciones de este artículo, con objeto de reincorporarse a la Empresa en el citado plazo.

Si el empleado dejase transcurrir el plazo señalado sin solicitar el reintegro, se le considerará baja voluntaria en la Compañía desde el día primero de su excedencia forzosa.

Art. 68. El cumplimiento del Servicio Militar, posee las mismas garantías que la excedencia forzosa.

XVI. CONDICIONES ECONÓMICAS

Art. 69. La Compañía considera que la retribución mínima de las diferentes categorías son las actualmente fijadas en el título III, retribuciones del Convenio y, en el futuro, aquellas que en cada momento se fijen por disposición legal, por concesión de la Compañía o se pacten de acuerdo entre las partes.

Art. 70. La retribución total del personal de la Compañía se deriva en un salario base igual para todas las categorías y un complemento profesional mínimo diferente para cada categoría profesional en razón al rendimiento mínimo exigible en cada caso, así como las mejoras voluntarias individuales que la Compañía pueda asignar, las cuales serán absorbibles cuando sean elevados en razón de las variaciones que se puedan efectuar en cualquier fecha o anualmente, en función del ejercicio económico del año anterior.

Art. 71. A cada empleado se le facilitará, al efectuarle la liquidación mensual, un duplicado del recibo, con el detalle preciso, de acuerdo con el modelo oficial aprobado por la Delegación de Trabajo.

Art. 72. El pago de los sueldos y demás haberes se efectuará por mensualidades vencidas el último día laborable de cada mes. Si por razones de seguridad la Compañía lo considerase oportuno y de acuerdo con las Leyes vigentes, se podrá transferir el importe de dicha liquidación a una cuenta corriente abierta a los empleados en un Banco próximo al Centro de trabajo o al Banco que cada empleado desee, o efectuar el pago por medio talón bancario.

Para el cobro de los haberes mensuales se concederá permiso retribuido sin que exceda de media hora, cuando se efectúe por un Banco.

Art. 73. La Compañía abonará a todo su personal dos pagas extraordinarias, de julio y Navidad, que se abonarán: La primera antes del día 15 de julio y la segunda, antes del día 22 de diciembre y estarán integradas por los conceptos siguientes: Complemento profesional mínimo y complementos personales.

Art. 74. Transcurridos los cinco primeros años en que el trabajador perciba la gratificación por residencia en Canarias, fijada en el artículo 72, la Compañía podrá ofrecer al interesado destino de igual categoría en la Península; caso de que el interesado no aceptase dicho destino, se entenderá que su permanencia en Canarias no tiene carácter de forzoso y perderá, por tanto, el derecho a percibir esta gratificación.

Art. 75. Al personal de la Inspección de Pasajes de San Pedro, que no tenga su domicilio habitual en dicha población y lo tenga en San Sebastián, se le acredita una gratificación de 1.000 pesetas mensuales.

XVII. VIAJES Y DIETAS

Art. 76. Se entenderá por «comisión de servicio» el cometido especial que se asigne circunstancialmente a los empleados de la Compañía en localidad distinta de aquella que realice su trabajo habitual.

El acuerdo de realizar «comisiones de servicio» con derecho a percibir dietas o los gastos correspondientes, es facultad exclusiva de la Dirección de la Compañía.

Art. 77. Todo empleado en «comisión de servicio» fuera de su residencia habitual, tendrá derecho a percibir dietas en la cuantía que se especifique en cada momento por Convenio Colectivo, instrucciones u órdenes de Dirección. Sólo excepcionalmente se empleará la modalidad de «gastos a justificar» y con previa autorización del superior que ha dado el orden de viaje.

Al finalizar un viaje, si el interesado pernocta en su domicilio y sólo realiza fuera el almuerzo, se abonará como dieta el 50 por 100 del total aplicable de la misma.

Art. 78. Todo empleado que se vea obligado a pernoctar fuera de donde radique su Centro de trabajo habitual, tendrá derecho a percibir una gratificación anual que se pagará dentro de los dos primeros meses del año siguiente al que se hayan efectuado los desplazamientos, por importe determinado según la siguiente fórmula:

$$\text{Gratificación} = (\text{número de días} - 22) \times \text{dieta}$$

Quedan excluidos de esta gratificación la pernocta por viajes para cursos de formación nacionales y extranjeros, por exámenes y para realizar funciones sindicales o de representación del personal.

Art. 79. En el caso de desplazamiento al extranjero, que no sea por cursos de perfeccionamiento, se devengará el doble de las dietas citadas por cada categoría.

El superior que dé la orden de viaje, si lo cree oportuno, puede autorizar la modalidad de gastos a justificar, en lugar de aquella, mediante facturas y comprobantes de los mismos.

Art. 80. En los viajes será norma general evitar la utilización de automóvil particular o alquiler. No obstante, cuando existan motivos que justifiquen dicha utilización, será necesaria la autorización del Director del Departamento o personas delegadas, dando éstos su conformidad al justificar el gasto producido, mediante el vale de salida de Ceja en caso de desplazamiento o por la nota de gastos de viaje.

Art. 81. Antes de efectuar el desplazamiento o viaje correspondiente, el empleado que lo efectúe en «comisión de servicio», deberá requerir información de la clase y medio en que debe viajar, así como si se le asignan dietas o sale en régimen de gastos pagados, debiendo atenerse a ello para el reembolso y justificación de los gastos correspondientes. Al partir y periódicamente, si se prolonga el desplazamiento, se le harán provisiones suficientes para tales dietas y gastos a justificar.

XVIII. TRASLADOS

Art. 82. Los traslados podrán ser voluntarios o forzosos y éstos por necesidad del servicio.

Art. 83. Las peticiones de traslado voluntario se atenderán por orden de antigüedad en la categoría, siempre que no causen perturbación al servicio de la Compañía, y los gastos que origine dicho traslado serán de cuenta del interesado.

Art. 84. Los traslados forzosos por razones técnicas organizativas o productivas que los justifiquen, que exijan cambio de residencia, no podrán volver a serlo, con carácter forzoso, hasta transcurridos cinco años.

Para los referidos traslados, se tramitará el correspondiente expediente ante la autoridad laboral competente.

Art. 85. Autorizado el traslado, el trabajador tendrá derecho a optar entre el traslado, percibiendo la correspondiente compensación de los gastos, o a extinguir su contrato como si se tratara de una extinción autorizada por causas tecnológicas o económicas, según las Leyes vigentes.

Art. 86. Por razones técnicas, organizativas o de producción, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, la Compañía podrá desplazar a sus empleados temporalmente, hasta el límite de un año, a una Delegación distinta de la de su residencia habitual, abonándoles, con independencia de su salario, los gastos de viaje y las dietas correspondientes.

Si el desplazamiento es por un tiempo superior a tres meses, el trabajador tendrá derecho a un mínimo de cuatro días de estancia en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar los días de viaje, cuyos gastos serán de cuenta de la Compañía.

XIX. INCAPACIDAD LABORAL TRANSITORIA

Art. 87. Cuando el empleado no pueda asistir al trabajo por encontrarse enfermo, lo notificará a la Compañía, salvo caso excepcional y justificado, dentro del plazo máximo de dos horas siguientes a la normal de entrada al trabajo.

Si la enfermedad tuviere una duración superior a tres días, el interesado hará llegar a la Dirección de Personal de la Compañía, antes del quinto día de su falta de asistencia, el parte de la baja oficial, extendido por el Médico de la Seguridad Social, cuya fecha debe coincidir con el primer día de la enfermedad.

Con posterioridad y semanalmente enviará el enfermo al mencionado Departamento, los partes semanales de confirmación de incapacidad que el Médico de la Seguridad Social le vaya entregando, hasta la total curación en que entregará personalmente el parte de alta a su inmediato superior quien lo hará llegar a dicho Departamento de Personal.

Art. 88. La Compañía abonará a los empleados enfermos o accidentados una subvención complementaria de la que perciba como prestación económica de incapacidad laboral transitoria de la Seguridad Social, en la cuantía necesaria para que el empleado perciba una cantidad equivalente al 100 por 100 del salario mensual, que incluirá el salario base y los complementos salariales que viniera percibiendo, salvo horas extraordinarias, durante todo el tiempo que dure la incapacidad laboral transitoria, con el máximo actualmente vigente de dieciocho meses.

No obstante, al reducir la Seguridad Social el importe de la prestación económica por enfermedad del 75 por 100 al 50 por 100 de la base de cotización, durante los primeros veinte días de la enfermedad, al objeto de paliar en lo posible el absentismo en las Empresas, esta reducción será de cuenta del empleado, así como las que en el futuro pudieran implantarse.

El tiempo en que el empleado se halle en la situación expresada en este artículo y en el del artículo 90, se computará como de servicio a efectos del premio de antigüedad.

Art. 89. Al causar alta de la enfermedad o accidente, el empleado tendrá derecho a la reincorporación al puesto de trabajo a partir del día siguiente al alta.

Si el trabajador es declarado en situación de invalidez permanente total o absoluta, o gran invalidez, cesará el derecho de reserva del puesto de trabajo.

Art. 90. En el supuesto de parto, la empleada, de acuerdo con las Leyes vigentes, tendrá derecho a un descanso de catorce semanas, distribuidas a opción de la interesada entre el período de gestación, inmediatamente anterior al parto y el descanso maternal a continuación del mismo.

Los beneficios económicos en esta situación serán los mismos que los que figuran en el artículo 88.

Art. 91. Si al término de la incapacidad laboral transitoria el empleado pasase a la situación de invalidez provisional, trimestralmente o cuando la Compañía lo requiera, el interesado enviará a la Empresa un testimonio facultativo, dando cuenta de su enfermedad, como condición para continuar en aquella situación de baja provisional.

Art. 92. En todos los casos de enfermedad o accidente, la Compañía se reserva la facultad de disponer de cuantos reconocimientos de carácter facultativo juzgue necesarios, para informarse del curso de la dolencia.

Art. 93. Si transcurridos los plazos de incapacidad e invalidez, el empleado quedará en situación de capacidad disminuida, podrá solicitar a la Dirección de la Compañía la asignación de un puesto acorde con su capacidad, siempre que sea compatible con los subsidios que perciba de la Seguridad Social.

La Dirección de la Compañía, en el plazo de un mes desde la solicitud, contestará personalmente si es posible su adaptación a un puesto de acuerdo con su capacidad y con las posibilidades de empleo en la Compañía.

XX. SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Art. 94. Todo el personal de la Compañía procederá con la mayor prudencia, evitando todo riesgo innecesario en la realización de los trabajos que le están encomendados.

De modo particular observará dicha norma de prudencia el personal que debe realizar los trabajos propios de su función a bordo de los buques, para atender en ellos las instalaciones de la Compañía.

En los almacenes de la Compañía se tendrá cuidado, por parte de los Encargados de los mismos, de que las bacterias en carga queden con los tapones abiertos a fin de evitar todo riesgo de explosión.

Art. 95. Quienes ostentan la Jefatura en representación de la Compañía de los diversos Centros de trabajo cuidarán de las condiciones de seguridad del local correspondiente, informando inmediatamente a la Dirección de la Compañía de cualquier circunstancia que pudiera constituir un peligro para los empleados, con el fin de que se puedan enseguida, tomar las medidas convenientes para la seguridad.

De modo particular vigilarán aquéllos de que exista en los respectivos locales un aparato extintor de incendios, y de que, en ningún caso, se halle depositada gasolina o materia inflamable análoga en cantidad superior a cinco litros.

Art. 96. Todo el personal deberá utilizar los servicios higiénicos puestos a su disposición, en forma que en aquéllos se conserven las debidas condiciones de aseo y uso, dando cuenta al Jefe inmediato de cualquier deficiencia o avería que se observe para que pueda ser rápidamente corregida.

XXI. DE LAS FALTAS

Art. 97. A efectos laborales se entiende por «falta» toda acción u omisión que suponga quebranto de los deberes de cualquier índole, impuestos por las disposiciones laborales vigentes y, en particular, las que figuran en esta sección.

Toda falta cometida por el trabajador se clasificará, según su índole y circunstancias que concurran, en «leve», «grave» o «muy grave».

Art. 98. Se consideran faltas «leves» aquellas que sin afectar al normal funcionamiento de la Empresa, impliquen descuido en el trabajo o alteración de las formas sociales o de normal observancia.

a) La falta de puntualidad, sin causa justificada: Cinco faltas en el período de un mes.

b) Una falta injustificada al trabajo.

c) El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve espacio de tiempo.

Si como consecuencia del mismo se causaran perjuicios a la Empresa o fuera causa de accidente a sus compañeros, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

d) No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las primeras horas siguientes a la entrada al trabajo, la motivación de la ausencia a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.

e) La falta de aseo, limpieza personal y compostura.

f) La ocupación, durante las horas de servicio, en trabajos ajenos a la Compañía o en cualquier otra ocupación, como lectura de periódicos, libros, revistas, etc.

g) No someterse al control de presencia establecido por la Empresa, tanto a la entrada como a la salida del trabajo o faltar al orden durante el mismo.

h) Cualquier otra falta o infracción no prevista expresamente pero que por su naturaleza deba considerarse de la misma índole que las enunciadas.

Art. 99. Se considerará falta «grave» toda acción u omisión que revele un grado de negligencia o ignorancia inexcusable o que cause perjuicio a sí mismo, a la Empresa o a terceros. A título enunciativo se indican las siguientes:

a) El incumplimiento de las instrucciones recibidas de los superiores, en cuanto a los servicios encomendados.

b) El retraso injustificado en el despacho de los asuntos encomendados.

c) La falta de veracidad comprobada en informes o manifestaciones verbales o escritas, relativas al servicio.

d) Las faltas de respeto a los superiores y a la consideración debida a los compañeros, o a quienes tengan acceso a oficinas y talleres en relación con el servicio.

e) Las actitudes o expresiones que afecten a la disciplina general y las faltas que afecten al decoro del empleado.

f) La embriaguez circunstancial.

g) Los retrasos repetidos en la hora de entrada al servicio, superiores a cinco y ausencias reiteradas de su puesto, sin causa justificada o autorización expresa.

h) La no asistencia al trabajo, al menos dos veces, sin causa justificada, en un plazo de un mes.

i) Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él. En este caso, y probado el consentimiento, se sancionará tanto al empleado que realizó el hecho, como al suplantado.

j) La reincidencia en faltas leves, dentro del plazo de sesenta días, siempre que hubiera mediado sanción.

k) Las discusiones o altercados, que no tengan carácter de faltas muy graves, dentro del recinto de la Empresa, o en la ejecución de servicios fuera de aquél.

l) La alegación de enfermedad para no acudir al trabajo, cuando resulta falsa o inexacta la alegación.

m) La disminución dolosa en el rendimiento del trabajo.

n) La negligencia que produzca daños sensibles al servicio o al material encomendado a la custodia de quien se trate.

ñ) Faltar a prohibiciones y órdenes terminantes en materia de seguridad.

Art. 100. Se considerará falta «muy grave», toda acción u omisión que implique perjuicio de gran trascendencia a los compañeros de trabajo, a la Empresa o a terceros relacionados con la misma.

a) La negativa a realizar los servicios encomendados por sus jefes y que constituyan parte de las funciones atribuidas.

b) El abandono del servicio.

c) La violación del secreto de la correspondencia de la Empresa y, en general, de todos los asuntos de carácter confidencial de la misma, los actos de deslealtad y el abuso de confianza.

d) La prestación de servicios en actividades similares, bien en Empresas competidoras o personalmente, cuya falta se entenderá que existe, aun hallándose el empleado que la cometiere en situación de excedencia.

e) La insubordinación o indisciplina manifestada violentamente, ya sea individual o en forma colectiva.

f) La incitación o provocación a los compañeros para realizar actos o adoptar actitudes contrarias a la disciplina y orden en el régimen interior.

g) La embriaguez habitual.

h) El hurto, robo o deterioro voluntario de los bienes, tanto de sus compañeros de trabajo como de la Empresa, o a cualquier otra persona, realizado dentro de la dependencia de la Empresa, o durante actos de servicio en cualquier lugar.

i) Los actos de sabotaje.

j) La percepción de cantidades improcedentes, al servicio de la Compañía.

k) La utilización de los fondos de la Compañía en asuntos ajenos a la misma.

l) Más de 15 faltas de puntualidad, no justificadas, cometidas en el período de un mes.

m) La falta al trabajo, sin justificar, durante tres días, cometidas en el período de un mes.

n) Si encontrándose en situación de baja por enfermedad o accidente, se realizan trabajos de cualquier clase, por cuenta ajena o propia, incompatibles con su situación de baja.

Asimismo se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la citada situación de baja.

ñ) El abuso de autoridad sobre los subordinados.

o) Las que produzcan condena, en sentencia firme, por delitos comunes, con pena superior a tres años o, en cualquier caso, por delitos de robo, hurto, estafa o malversación, aun cuando dichos delitos tengan lugar sin relación alguna directa con la Empresa.

p) La reiteración de las faltas consideradas «graves», dentro del período de un año, siempre que hubiere mediado sanción.

XXII. SANCIONES DISCIPLINARIAS

Art. 101. Las sanciones que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

- Amonestación escrita.
- Apercibimiento.
- Pérdida de empleo y sueldo de uno a dos días.

b) Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- Traslado.

c) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a tres meses.
- Despido.

En todo caso, antes de que sea firme la sanción por faltas muy graves, tendrá conocimiento previo el Comité de Empresa, el cual deberá informar a la Dirección, dentro del plazo máximo de tres días, siguientes a la fecha de comunicación. Contra la resolución adoptada se estará a lo dispuesto en las normas laborales vigentes.

XXIII. TRAMITACION.

Art. 102. Para declarar a un empleado autor de las faltas calificadas como graves y muy graves, y aplicar la sanción correspondiente será necesaria únicamente la comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que lo motivan.

XXIV. DISPOSICION FINAL

Art. 103. De acuerdo con la disposición transitoria segunda de la Ley 8/1980, quedan sustituidas las normas contenidas en la Reglamentación Nacional de Trabajo para las Empresas de Radiocomunicación y el Reglamento de Régimen Interior de la Compañía, aprobado por Resolución de la Dirección General de Trabajo de 24 de abril de 1958, en virtud de las disposiciones acordadas en este Convenio.

	Sueldo base	Complemento profesional mínimo	Retribución Convenio
	Pesetas mes	Pesetas mes	Pesetas mes
Grupo 1	26.265	47.073	73.338
Grupo 2	26.265	39.738	66.003
Grupo 3	26.265	32.403	58.670
Grupo 4	26.265	26.364	54.629
Grupo 5	26.265	24.334	50.599
Grupo 6	26.265	18.333	44.648
Grupo 7	26.265	12.427	38.692
Grupo 8	26.265	3.507	29.772

3240

RESOLUCION de 18 de enero de 1982, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Nacional de Empresas de Seguridad.

Visto el texto articulado del Convenio Nacional de Empresas de Seguridad, recibido en este Ministerio con fecha 4 de enero de 1982, suscrito por la representación de la Empresa y por la representación de los trabajadores de la misma el día 17 de diciembre de 1981, 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, 18 de enero de 1982.—El Director general, Fernando Somoza Albaronedo.

**CONVENIO NACIONAL DE EMPRESAS DE SEGURIDAD
AÑO 1982**

CAPITULO PRIMERO

Artículo 1.º **Ambito de aplicación.**—El presente Convenio Colectivo, establece las bases para las relaciones entre las Empresas de Vigilancia y Seguridad y sus trabajadores.

Art. 2.º **Ambito territorial.**—Las normas de este Convenio Colectivo Nacional serán de aplicación en todo el territorio español.

Art. 3.º **Ambito funcional.**—Están incluidas en el campo de aplicación de este Convenio todas las Empresas dedicadas a la prestación de vigilancia y protección de cualquier clase de locales, bienes o personas, así como servicios de escolta, conducción o traslado con los medios y vehículos adecuados y manipulación y almacenamiento de caudales, fondos, valores, joyas y otros bienes y objetos valiosos que precisen vigilancia y protección que de manera primordial prestan tales Empresas.

Se registrarán también por este Convenio Colectivo las Empresas que, además, presten servicios de vigilancia y protección, mediante la fabricación, distribución, instalación y mantenimientos de sistemas electrónicos, visuales, acústicos o instrumentales, quedando expresamente excluidas aquellas Empresas dedicadas exclusivamente a la fabricación de instalaciones y/o mantenimiento de dichos sistemas.

Art. 4.º **Ambito temporal.**—El presente Convenio Colectivo entrara en vigor el día 1 de enero de 1982, sea cual fuere la fecha de publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

La vigencia del Convenio es hasta el 31 de diciembre de 1982, prorrogándose de año en año por tácita 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 en el tiempo y forma legalmente establecidos, al vencimiento del plazo de vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

Art. 6.º **Ambito personal.**—Se registrarán por el presente Convenio Colectivo nacional, la totalidad de los trabajadores que presten sus servicios en las Empresas comprendidas en el ámbito funcional expresado en el artículo 3.º

En cuanto a los altos cargos, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones aplicables.

Art. 7.º **Unidad de Convenio.**—Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo constituyen un todo orgánico e indivisible.

Art. 8.º **Compensación, absorción y garantía «ad personam».** Las condiciones contenidas en este Convenio Colectivo son compensables y absorbibles respecto a las que vinieran rigiendo anteriormente, estimadas en su conjunto y cómputo anual.

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

Art. 9.º **Comisión de interpretación, conciliación y arbitraje.** Se constituye una Comisión, cuyas funciones serán las siguientes:

A) Interpretación de la totalidad de los artículos de este Convenio.

B) Conciliación preceptiva en problemas colectivos.

1. En estos casos se planteará por escrito la cuestión objeto del litigio, ante la Comisión de Interpretación, Conciliación y Arbitraje, la cual se reunirá necesariamente en el plazo de siete días naturales a partir de la fecha de recepción del escrito, debiendo emitir su informe en el mismo plazo de tiempo.

2. Establecer el carácter vinculante del pronunciamiento de la Comisión en el arbitraje de los problemas o cuestiones derivados de la aplicación de este Convenio que le sean sometidos por acuerdo de ambas partes.

3. La composición de la Comisión estará integrada por cuatro miembros de la Asociación Patronal y otros cuatro miembros de las Centrales Sindicales firmantes de este Convenio, según su representatividad sindical.

4. La Comisión fija como sede de las reuniones el domicilio de la Asociación Profesional de Compañías Privadas de Servicios de Seguridad. Cualquiera de los componentes de esta Comisión podrán convocar dichas reuniones. La parte convocante estará obligada a comunicar a todos los componentes por carta certificada con acuse de recibo en el plazo de setenta y dos horas anterior a la convocatoria.

5. Cada representación (Empresa y trabajadores) tomarán su decisión por mayoría simple de votos.

6. Para que las reuniones sean válidas tendrán que asistir a las mismas un mínimo de dos miembros de la Asociación Patronal y cualquier Central Sindical firmante de este Convenio en caso de no asistir las otras Centrales, habiendo sido debidamente convocadas, según especifica el apartado cuatro de este artículo.

CAPITULO II

Organización de trabajo

Art. 10. **Principios generales.**—La organización práctica del trabajo con sujeción a este Convenio Colectivo Nacional y a la legislación vigente es facultad de la Dirección de la Empresa.

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

Art. 11. **Normas.**—La organización del trabajo comprende las siguientes normas:

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

b) La adjudicación a cada productor del número de elementos o de la tarea necesaria correspondiente al rendimiento mínima 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) La movilidad y redistribución del personal de la Empresa, típicas de la actividad, mediante el establecimiento de los cambios de puestos de trabajo, desplazamientos y traslado que exijan las necesidades de la organización de la producción, de acuerdo con las condiciones pactadas en este Convenio.

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

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

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

CAPITULO III

Prestación de trabajo

Art. 12. Dadas las especiales circunstancias que concurren en la actividad de las Empresas afectadas por este Convenio Colectivo Nacional y con el fin de mantener permanentemente capacitados a sus trabajadores para el responsable y mejor cumplimiento de las obligaciones del servicio, todo el personal operativo de estas Empresas vendrá obligado a asistir a los cursos, prácticas de adiestramiento, entrenamientos, y demás actividades formativas de carácter profesional que estipule la legislación vigente, dentro o fuera de la jornada laboral.

Si se efectuase fuera de la jornada laboral, cuando el trabajador se desplace por sus propios medios, se le abonará dicho desplazamiento en la forma establecida en el artículo 37, abonándosele además las horas empleadas en dichas actividades como si de horas extraordinarias se tratase.

Art. 13. El carácter confidencial de la prestación del servicio hace especialmente exigible que los trabajadores sujetos a este Convenio Colectivo Nacional mantengan con especial rigor los secretos relativos a la explotación y negocios de sus Empresas y de aquellas a las que se presten los servicios, todo ello de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.

Art. 14. Subrogación de servicios.—Con el fin de regular la estabilidad en el empleo de los trabajadores de la actividad, aunque no la estabilidad en el puesto de trabajo, dadas las especiales características y circunstancias de la actividad, que exigen la movilidad de los trabajadores de unos a otros puestos de trabajo, cuando una Empresa de Servicios de Seguridad pierda la adjudicación de los servicios contratados de un centro de trabajo por resolución del contrato de arrendamiento de servicios y no pueda asignar al personal afectado a otro puesto de la misma categoría, en su plantilla, el trabajador tendrá derecho a:

a) Pasar a la plantilla de la Empresa de Seguridad adjudicataria del servicio que venía desempeñando, la cual deberá respetar al trabajador todos los derechos laborales que tuviere reconocidos en su anterior Empresa, incluso la antigüedad. En este caso, el productor exclusivamente tendrá derecho a percibir con cargo a su anterior Empresa la liquidación de sus haberes y partes proporcionales de gratificaciones y vacaciones, integrándose en la plantilla de la nueva adjudicataria en el momento en que esté en posesión de la documentación, licencias gubernativas y demás requisitos reglamentarios para el desempeño de sus funciones cuando aquellos fueran preceptivos.

b) En el caso de no interesarle pasar a la plantilla de la Empresa de Seguridad adjudicataria del servicio que venía desempeñando, se entenderá que opta por extinguir su contrato de trabajo con la Empresa en que ha venido prestando sus servicios, de conformidad con lo establecido en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, a cuyo efecto se entenderá alcanzado el acuerdo previsto en el artículo 12 del Real Decreto 696/1980, del 14 de abril, con derecho a que se le abone la indemnización fijada en el punto 10 del citado artículo 51 del Estatuto.

La Empresa cesante en el servicio deberá notificar al personal afectado la resolución del contrato de arrendamiento de servicios, ofreciéndole su integración en la plantilla de la Empresa adjudicataria del servicio que venía desempeñando, debiendo manifestar el trabajador en el plazo de diez días su conformidad con tal integración. De no hacer tal manifestación expresa en el plazo indicado, se entenderá que opta por la extinción del contrato de trabajo de acuerdo con lo previsto en el apartado b) precedente.

Cuando el trabajador ejercite su derecho de pasar a la plantilla de la nueva adjudicataria, la Empresa cesante deberá notificarla aquella con anterioridad a hacerse cargo del servicio, acompañando certificación con informe de los representantes de los trabajadores, en la que deberá constar el nombre del productor, fecha de nacimiento, nombre de los padres, estado civil, número de beneficiarios de prestaciones a la familia, importe de la totalidad de percepciones de cualquier índole que venga cobrando el productor por su trabajo, desglosado por conceptos, antigüedad, certificación del Instituto Nacional de la Seguridad Social de hallarse corriente de pago de sus obligaciones con la Seguridad Social, título y licencia de armas, cuando proceda, poniendo a disposición de la misma los documentos que aquella estime oportunos para la comprobación de la veracidad de todo ello, incluido el contrato de trabajo, en el caso de que se haya concertado por escrito.

CAPITULO IV

Clasificación de personal

SECCION PRIMERA. CLASIFICACION SEGUN LA PERMANENCIA

Art. 15. En función de su permanencia, los contratos de trabajo podrán concertarse por tiempo indefinido o de duración determinada, en los supuestos previstos en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, y demás legislación vigente.

El personal contratado para servicio determinado lo será para atender necesidades de la Empresa que surjan en la prestación de un servicio determinado que esté sujeto a prueba y pueda ser resuelto por el cliente para el que se presten los servicios, sea por aquella causa o cualquiera otra, como el vencimiento del término contractual del contrato de arrendamiento de servicios o el ejercicio de la facultad rescisoria otorgada al cliente en tales contratos.

La resolución del contrato de arrendamiento de servicios de la Empresa llevará implícita la resolución del contrato de trabajo del personal contratado para tal servicio, con los derechos establecidos por el artículo 15. 1. a), del Estatuto de los Trabajadores.

Será personal eventual el que fuera contratado por las Empresas con ocasión de prestar servicios de carácter extraordinario que precisen la ampliación del censo laboral de manera esporádica y temporal, tales como servicios de vigilancia o conducción extraordinaria o los realizados para ferias, concursos, exposiciones, de duración limitada, siempre que aquellos no tengan una duración superior a seis meses.

Será interino aquel personal que se contrate para sustituir a otro de la Empresa durante su ausencia por vacaciones, incapacidad laboral transitoria, servicios militar, excedencia, cumplimiento de sanciones, etc.

Art. 16. Será fijo de plantilla:

- El personal contratado por tiempo indefinido una vez haya superado el periodo de prueba.
- El personal eventual cuya relación contractual supere el periodo de seis meses, dentro de doce meses.
- El personal que, contratado para servicios determinados, siguiera prestando servicios en la Empresa terminados aquellos.
- El personal interino que una vez reincorporado al servicio el sustituto siga prestando servicios de carácter permanente no interino en la Empresa.
- 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.

SECCION SEGUNDA. CLASIFICACION SEGUN LA FUNCION

Art. 17. Las clasificaciones del personal consignadas en el presente Convenio Colectivo son meramente enunciativas, no limitativas y no suponen la obligación de tener previstas todas las plazas y categorías enumeradas, si las necesidades y volumen de la Empresa no lo requieren. En este aspecto será informada la representación de los trabajadores.

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

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

Art. 18. Clasificación general.—El personal que preste sus servicios en las Empresas comprendidas en este Convenio Colectivo se clasificará, por razón de sus funciones, en los grupos que a continuación se indican.

- Personal directivo, titulado y técnico.
- Personal administrativo.
- Personal de mandos intermedios.
- Personal operativo.
- Personal de seguridad mecánico-electrónica.
- Personal de oficios varios.
- Personal subalterno.

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

- Director general.
- Director comercial.
- Director administrativo.
- Director técnico.
- Jefe de Personal.
- Jefe de Seguridad.
- Titulados de grado superior y titulados de grado medio.

II. Personal administrativo.—En este grupo se comprenden:

- Jefe de primera.
- Jefe de segunda.
- Oficial de primera.
- Oficial de segunda.
- Azafata.
- Auxiliar.
- Vendedor.

- h) Telefonista.
- i) Aspirante.

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

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

IV. Personal operativo.—Comprenden las siguientes categorías:

- A) Juramentado:
 - a) Vigilante Conductor.
 - b) Vigilante Jurado de transportes.
 - c) Vigilante Jurado de Seguridad.
- B) No Juramentado:
 - a) Contador-Pagador.
 - b) Guarda de seguridad uniformado.
 - c) Guarda de seguridad no uniformado.
 - d) Conductor.

V. Personal de seguridad mecánico-electrónica.—Comprende las siguientes categorías:

- a) Encargado.
- b) Ayudante encargado.
- c) Oficial de primera taller.
- d) Oficial de segunda taller.
- e) Oficial de tercera taller.
- f) Oficial de primera mantenimiento.
- g) Oficial de segunda mantenimiento.
- h) Oficial de tercera mantenimiento.
- i) Oficial de primera instalador.
- j) Oficial de segunda instalador.
- k) Oficial de tercera instalador.
- l) Especialista de primera.
- m) Especialista de segunda.
- n) Aprendiz.

VI. Personal de oficios varios.—Comprenderá:

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

VII. Personal subalterno.—Comprenderá:

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

Art. 19. Personal directivo, titulado y técnico:

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

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

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

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

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

f) Jefe de Seguridad.—Es el Jefe Superior del que dependen los servicios de seguridad y el personal operativo de la Empresa, y es el responsable de la 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.

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

Art. 20. Personal administrativo:

a) Jefe de primera.—Jefe de primera es el que provisto o no de poderes limitados, está encargado y tiene la responsabi-

lidad 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 materias y utillaje el primero y de la promoción comercial y captación de clientes para la Empresa el segundo, estando ambos bajo control e instrucción de la Dirección Comercial de la Empresa.

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

c) Oficial de primera.—Es el empleado, mayor de veinte 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 conducirles ante la persona o personas 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 la 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. 21. Personal de Mandos Intermedios.

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

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

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

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

e) Inspector.—Es aquel mando 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 Encargado general o Jefe inmediato correspondiente de cuantas incidencias observe en la prestación de los servicios, tomando las medidas de urgencia que estime oportunas en los casos de alteración del orden público, de tráfico o accidentes, encargándose de mantener la disciplina y pulcritud entre sus subordinados. Podrá ser de vigilancia, de tráfico, de servicios, etc., según corresponda.

Art. 22. Personal operativo.

A) Juramentado:

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

- a.1. Conduce vehículos blindados.
 b.1. Cuida del mantenimiento y conservación de los vehículos blindados. Asimismo cuida de las tareas de limpieza de los mismos, dentro de las adecuadas instalaciones de la Empresa o, en su defecto, en instalaciones del exterior, dentro de la jornada laboral.
 c.1. Da, si se le exige, parte diario y por escrito del trayecto efectuado, del estado del automóvil y de los consumos del mismo.
 d.1. Comprobará los niveles de agua y aceite del vehículo completándolos, si faltare alguno de los dos, dando parte al Jefe de Tráfico.
 e.1. Revisará diariamente los depósitos de líquido de frenos y de embrague dando cuenta de las pérdidas observadas.
 f.1. Revisará los niveles de aceite del motor, debiendo comunicar al Jefe de Tráfico la fecha de su reposición periódica.
 g.1. Cuidará del mantenimiento de los neumáticos del vehículo, revisando la presión de los mismos una vez por semana.

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

b) Vigilante Jurado de transporte.—Es el vigilante Jurado que, con las atribuciones de su cargo, desarrolla su labor en el servicio de transportes y custodia de bienes y valores, haciéndose responsable a nivel de facturación de dichos valores cuando la misma le fuere asignada, teniendo que desempeñar la labor de carga y descarga de los mismos, colaborando con el Vigilante Jurado-Conductor en las tareas de mantenimiento y limpieza del vehículo dentro de su jornada laboral. El peso que deberá soportar de una sola vez en las tareas de carga y descarga no excederá de 15 kilogramos.

c) Vigilante Jurado.—Es aquel trabajador mayor de veintidós 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 la Autoridad desempeña, uniformado y armado, las tareas de vigilancia y protección de locales, bienes o personas.

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

1. Una vez tomado el servicio su misión será la de controlar la entrada y salida de todo el personal y demás dependencias del interior.
2. Proteger en todo momento a las personas que se encuentran en el interior del recinto o área sometida a protección y vigilancia.
3. Prestar la máxima atención a la entrada y salida al dinero metálico, así como valores de las cajas fuertes, siempre que dicha labor sea realizada por personal autorizado al efecto.
4. Interesarse en que los dispositivos de seguridad estén en perfecto estado de funcionamiento.
5. Los Vigilantes-Jurados no intervendrán en problemas de tipo laboral o político de las Entidades donde presten sus servicios, siempre que la alteración no vaya en detrimento de la integridad de los bienes y de las personas de la Entidad.
6. Informar por escrito de las anomalías que tengan lugar en los sistemas de seguridad de todo tipo a la Empresa de seguridad a la que pertenecen. Dicho escrito se formulará por duplicado, quedándose el interesado con copia firmada de la entrega del mismo.
7. De conformidad con lo establecido en la legislación vigente, los Vigilantes-Jurados, en el ejercicio de su cargo, tendrán el carácter de Agentes de la Autoridad, y su misión será: Ejercer vigilancia de carácter general sobre bienes y locales de la Empresa; proteger a las personas y a la propiedad; evitar la comisión de hechos delictivos o infracciones obrando en consecuencia de acuerdo con las disposiciones legales; identificar, perseguir y aprehender a los delincuentes, colaborando a tal efecto con las Fuerzas de Seguridad del Estado; escoltar el transporte de fondos, cuando se les encomiende esta misión; cualquier otra actividad que les corresponda por su condición de Agentes de la autoridad.

B) No juramentado:

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

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

b) Guarda de Seguridad uniformado.—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, exceptuadas armas de fuego, las tareas de vigilancia preventiva en general, excepto aquellas que reglamentariamente correspondan de modo exclusivo al Vigilante Jurado de seguridad.

c) Guarda de Seguridad no uniformado.—Es aquel trabajador/a, mayor de edad, con aptitudes físicas e instrucción suficiente, sin antecedentes penales, que sin uniforme y desarmado desempeña funciones de vigilancia preventiva en general, y

especialmente en grandes almacenes y locales abiertos al público, auxiliando a los vigilantes jurados de seguridad, si los hubiere.

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

Art. 23. Personal de Seguridad Mecánico-Electrónica.

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

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

c) Oficial de primera de taller.—Es el operario que, habiendo realizado el aprendizaje de un oficio determinado, ostentando una alta cualificación realiza con iniciativa y responsabilidad todas las tareas laborales inherentes al mismo que tomen lugar en el centro de trabajo específicamente destinado para ello y excepcionalmente fuera de él.

d) Oficial de segunda de taller.—Es el operario que, habiendo realizado el aprendizaje de un oficio determinado de forma cualificada, realiza con responsabilidad todas las tareas laborales inherentes al mismo que tomen lugar en el centro de trabajo específicamente destinado para ello y excepcionalmente fuera de él.

e) Oficial de tercera de taller.—Es el operario que, habiendo realizado el aprendizaje de un oficio determinado de forma cualificada, realiza con responsabilidad todas las tareas laborales inherentes a su nivel que tomen lugar en el centro de trabajo específicamente destinado para ello y excepcionalmente fuera de él.

f) Oficial de primera de mantenimiento e instalaciones.—Es el operario que, habiendo realizado el aprendizaje de un oficio determinado ostentando una alta cualificación, realiza con iniciativa y responsabilidad todas las tareas laborales inherentes al mismo, que tomarán lugar generalmente fuera de un centro específico de trabajo en localizaciones y localidades varias, conllevando dicho trabajo la necesidad de desplazamientos y pernoctas.

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

h) Oficial de tercera de mantenimiento e instalaciones.—Es el operario que, habiendo realizado el aprendizaje de un oficio determinado, realiza con responsabilidad todas las tareas laborales inherentes a su nivel, que tomarán lugar generalmente fuera de un centro específico de trabajo, en localizaciones y localidades varias, conllevando dicho trabajo la necesidad de desplazamientos y pernoctas.

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

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

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

Art. 24. Personal de oficios varios.

a) Encargado.—Es el trabajador que, procediendo de los operarios de oficio, dirige y vigila los trabajos que tenga asignados, estando a las órdenes directas del personal directivo, 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.

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

Art. 25. Personal subalterno:

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

b) Almacenero.—Es el trabajador subalterno encargado de facilitar los pedidos 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 o limpiadora.—Es el trabajador mayor de dieciocho años que se ocupa de la limpieza y mantenimiento de las instalaciones del centro y dependencia de la Empresa.

CAPÍTULO V

Ingresos

Art. 26. Normas generales.—Para el ingreso del personal comprendido en el presente Convenio Colectivo se observarán, sin excepción las normas legales vigentes en materia de contratación y generales de colocación, así como las especiales que correspondan. En el concurso-oposición, el personal de la Empresa perteneciente a otro grupo o categoría tendrá preferencia, en igualdad de condiciones, para ocupar las plazas vacantes. Tendrán derecho preferente también para ocupar plazas de ingreso, en igualdad de méritos, aquellos trabajadores que hayan desempeñado en la Empresa funciones de carácter eventual o interino, a satisfacción de aquella. En todo este proceso deberá intervenir la representación de los trabajadores, de acuerdo con la normativa vigente.

Art. 27. Condiciones.—Las condiciones para ingresar en las Empresas a que se refiere el presente Convenio Colectivo, en lo referente al personal con la condición de Vigilante Jurado, deberán acomodarse preceptivamente a las normas que al efecto exigen las disposiciones legales vigentes.

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

Art. 29. Periodo de prueba.—Podrá concertarse por escrito 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 de 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: Quince días laborables.

Art. 30. Reconocimiento médico.—El personal de la Empresa vendrá obligado a someterse, a la iniciación de la prestación, a un examen médico, así como cuantas veces la Empresa, el Comité de Seguridad e Higiene o en su defecto los representantes de los trabajadores estimen oportuno, sin perjuicio de los anuales preceptivos.

CAPÍTULO VI

Ascensos, provisión de vacantes, plantillas y escalafones

Art. 31. 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 o 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, técnico y Jefes, excepto Jefe de tráfico, Jefe de vigilancia y Encargado general.

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

A tal fin el Comité de Empresa, podrá examinar la documentación presentada por los aspirantes, asimismo podrá examinar

las pruebas realizadas por los mismos, cuyas materias serán las incluidas en el programa que para ello confeccione la Empresa.

No superado el examen por ninguno de los concursantes, se proveyerá la plaza con personal de libre designación o de nuevo ingreso, exigiéndosele para desempeñar el puesto obtenido el estar en posesión del título de Vigilante jurado.

En el caso de tratarse del Encargado general, que no lo sea de vigilancia y seguridad, no se exigirá el título aludido.

d) Las Empresas que necesiten nuevos Vigilantes jurados habrán de dar preferencia a los Guardas de seguridad de su plantilla que reúnan las condiciones legalmente exigidas para ello. Los Guardas de seguridad que ejerciten esta preferencia y sean juramentados serán destinados al puesto de trabajo de Vigilante jurado vacante en ese momento, en la misma o distinta localidad, sin que el posible cambio de residencia, de jornada o de horario pueda dar derecho a indemnización alguna. El Guarda de seguridad que no acepte de antemano las posibles modificaciones de residencia, horario y/o jornada se entenderá que renuncia al derecho de preferencia establecido en este apartado.

Art. 32. Plantilla.—Todas las Empresas comprendidas en este Convenio Colectivo vienen obligadas a confeccionar las plantillas de su personal fijo, señalando el número total de trabajadores que comprende cada categoría profesional con la separación y especificación de grupos y subgrupos. Dichas plantillas, una vez confeccionadas, habrán de ser sometidas 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 dos años, como máximo. Dentro de la plantilla inicial y sucesivas, las Empresas podrán 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. 33. Escalafones.—Las Empresas deberán confeccionar y mantener el escalafón general de su personal. Como mínimo deberá figurar en el mismo los datos correspondientes a todos y cada uno de sus trabajadores, con el detalle que sigue:

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

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

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

Art. 34. Asignación de categoría a los puestos de trabajo.—En el plazo de dos meses a contar desde la publicación del presente Convenio Colectivo, todas las Empresas afectadas deberán establecer un cuadro de categorías profesionales, si no lo tuvieren, 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 viera 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 afectada, 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.

CAPÍTULO VII

Lugar de trabajo, traslados y cambios de puesto

Art. 35. Lugar de trabajo.—Dadas las especiales circunstancias en que se realiza la prestación de los servicios de seguridad y vigilancia, la movilidad del personal vendrá determinada por las facultades de organización de la Empresa, que procederá a la distribución de su personal entre sus diversos lugares de trabajo de la manera más racional y adecuada a los fines productivos dentro de una misma localidad. A estos efectos se entenderá por localidad tanto el municipio de que se trate, como a las concentraciones urbanas o industriales que se agrupen alrededor del mismo y que formen con aquél una macroconcentración urbana o industrial, aunque administrativamente sean municipios distintos siempre que estén comunicados por medios de transporte públicos a intervalos no superiores a media hora. El personal de las Empresas que desem-

peñen tareas de vigilancia podrá ser cambiado de un centro de trabajo a otro, de acuerdo con las facultades expresadas, dentro de una misma localidad. Como principio general, las Empresas deberán utilizar, a ser posible, para cada lugar de trabajo a aquellos trabajadores del servicio de seguridad y de vigilancia que residan más cerca de aquél.

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

Se acuerda constituir Comisiones Paritarias a los efectos de determinar los límites de cada una de las macroconcentraciones urbanas o industriales a que se refiere este artículo. Tales comisiones habrán de constituirse en el plazo de dos meses a contar desde la fecha en que una de las partes requiera a la otra con tal finalidad.

Art. 36. Destacamientos.—Se entenderá por destacamento el cambio temporal de residencia de un trabajador a una población situada fuera de la localidad, para atender trabajos encomendados por la Empresa. El destacamento no podrá durar más de tres meses, procurándose escoger para el mismo al personal que resulte menos perjudicado, prefiriéndose en primer lugar a los que hayan solicitado la realización del destacamento, si reuniera la capacidad suficiente para desempeñar las tareas del mismo, después a los solteros y finalmente los casados. El personal destacado tendrá derecho al percibo de los salarios, dietas y gastos de viaje que por su categoría le correspondan hasta su finalización o conversión en traslado por necesidades del servicio.

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

Art. 37. 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 da en el artículo 35 del presente Convenio Colectivo Nacional, tendrá derecho al percibo de dietas. En el caso de que no se desplace en vehículo de la Empresa, tendrá derecho a que se le abone, además, el importe del billete en medio de transporte idóneo.

Si el desplazamiento se realizase en un vehículo particular del trabajador, se abonarán 15 pesetas por kilómetro.

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

513 pesetas cuando el trabajador tenga que hacer una comida fuera de su localidad.

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

825 pesetas cuando el trabajador tenga que pernoctar y desayunar.

1.770 pesetas cuando el trabajador tenga que pernoctar fuera de su localidad y realizar dos comidas. Si el desplazamiento fuera superior a tres días, el importe de la dieta completa será de 1.650 pesetas.

Art. 39. Traslados.—Los traslados del personal serán aquellos desplazamientos fuera de la localidad de origen que impliquen cambio de residencia, y podrán estar determinados por algunas de las siguientes causas:

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

El traslado no dará derecho a dietas.

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

Los traslados realizados por mutuo acuerdo se registrarán por los pactos que se hayan establecido.

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

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

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

CAPITULO VIII

Trabajos de categoría superior e inferior

Art. 40. Las empresas, en caso de necesidad, podrán exigir de sus trabajadores la realización de trabajos de categoría superior con el salario que corresponda a la nueva categoría, reintegrándose a su antiguo puesto cuando cese la causa del cambio.

Este cambio no podrá tener una duración superior a tres meses ininterrumpidos, debiendo el trabajador reintegrarse a su antiguo puesto y categoría al finalizar aquel período. Si el trabajador ocupara el puesto de categoría superior durante do-

ce meses alternos consolidará el salario de dicha categoría a partir de ese momento, sin que ello suponga necesariamente la creación de un puesto de trabajo de esa categoría.

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

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

Las Empresas evitarán 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. Procurarán las empresas que los servicios especiales, ordinariamente mejor retribuidos, sean de carácter rotativo entre los aspirantes al desempeño de los mismos.

CAPITULO IX

Causas de extinción del contrato de trabajo

Art. 41. El cese de los trabajadores en las empresas tendrá lugar por cualquiera de las causas previstas en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente, incluyéndose entre ellas lo previsto en el apartado b), del artículo 14, de este Convenio.

En el caso de cese por voluntad del trabajador, el personal directivo, titulado y técnico deberá preavisar su baja con una antelación no inferior a dos meses. El personal administrativo o de mando intermedio, el personal operativo, subalterno y de oficios varios, con veinte días de antelación. La falta de cumplimiento del plazo de preaviso llevará consigo la pérdida de las partes proporcionales de las gratificaciones extraordinarias de Navidad, julio y de Beneficios que correspondan en el momento del cese. El preaviso deberá ejercitarse siempre por escrito y las Empresas vendrán obligadas a suscribir el acuse de recibo.

CAPITULO X

Jornada de trabajo, descanso y vacaciones

Art. 42. Jornada de trabajo.—La jornada laboral, a partir de la vigencia de este Convenio, se fija en mil ochocientas ochenta horas efectivas de trabajo anuales, pudiendo ser continuada o dividida sin que este caso pudiera ser de más de dos períodos. Dadas las especiales características de la actividad, el horario de trabajo se extenderá de las cero horas a las veinticuatro horas del día, en atención de las necesidades del servicio.

Las Empresas vienen obligadas a tener debidamente autorizado por la Autoridad Laboral el preceptivo cuadro horario.

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

Salvo en casos de especial urgencia o perentoria necesidad, entre la jornada terminada y el inicio de la siguiente deberá mediar un mínimo de doce horas.

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

Las Empresas, previo informe preceptivo de la representación de los trabajadores, someterán a la aprobación de la Delegación Provincial de Trabajo de su demarcación el correspondiente horario de trabajo de su personal y lo coordinarán en los distintos servicios para el más eficaz rendimiento. La representación de los trabajadores será informada de la organización de los turnos y relevos.

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

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

El importe de las horas extraordinarias será el establecido en la tabla anexa a este Convenio. El valor asignado a las denominadas en la tabla «horas festivas» será aplicable a las horas extraordinarias que se realicen en los días de descanso del trabajador y al exceso en los festivos, no domingos, en que le corresponda prestar servicio.

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

A los efectos de lo dispuesto en el artículo 2.º del Real Decreto 1858/1981, de 20 de agosto, se entenderán por horas extraordinarias estructurales, las siguientes:

- a) Las necesarias por períodos punta de producción.
- b) Las originadas por ausencias imprevistas.
- c) Las derivadas de cambio de turno.
- d) Las que sean consecuencia de trabajo de mantenimiento.
- e) Las derivadas de la propia naturaleza de los servicios.

que sean prestados por las Empresas, incluidas en el ámbito funcional de este Convenio Colectivo.

Todo ello siempre que no sea posible la sustitución por contratación temporal o a tiempo parcial previstos en la Ley.

Art. 44. *Modificación de horario.*—Cuando por necesidad del servicio las empresas estimen conveniente la modificación de los horarios establecidos, deberán solicitar la oportuna autorización de la Autoridad Laboral, de acuerdo con el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 45. *Descanso semanal.*—El trabajador tendrá derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado o la mañana del lunes, y el día completo del domingo, salvo disposición legal expresa o autorización de la Autoridad Laboral.

Sin embargo, dadas las especiales circunstancias del servicio en el caso de que deban trabajarse los domingos y/o festivos, se establecerán turnos rotativos entre el personal de manera que el personal que trabaje un domingo y/o festivo pueda disfrutar, en su día, de descanso dentro de la semana siguiente al festivo trabajado, compensando así su trabajo en dicha fecha.

Cuando excepcionalmente y por necesidades del servicio no pudiera darse el descanso semanal, sustitutorio de domingo o festivo y siempre con la correspondiente autorización del Delegado de Trabajo, se abonará dicho día con los valores de horas festivas del anexo II.

Los trabajadores que realicen su jornada laboral en la noche del 24 al 25 de diciembre, así como en la noche del 31 de diciembre al 1 de enero, percibirán una compensación económica de 2.000 pesetas o, en su defecto, a opción de la empresa, de un día de descanso compensatorio cuando así lo permita el servicio.

Art. 46. *Vacaciones.*—Todos los trabajadores disfrutarán de unas vacaciones retribuidas, con arreglo a las condiciones siguientes:

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

2. En cada Empresa se establecerá un turno rotativo de disfrute de las vacaciones. El período que constituye turno se determinará de acuerdo entre las Empresas y el Comité de Empresa o Delegados de Personal, debiéndose fijar el cuadro de vacaciones con antelación de dos meses al inicio del período anual de vacaciones.

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

CAPITULO XI

Licencias y excedencias

Art. 47. *Licencias.*—Los trabajadores regidos por este Convenio Colectivo tendrán derecho al disfrute de licencia sin pérdida de la retribución en los casos y con la duración que a continuación se indican en días naturales:

- Matrimonio del trabajador: diecisiete días.
- Durante dos días, que podrán ampliarse hasta cuatro máximo cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, en los casos de alumbramiento de esposa o de enfermedad grave o fallecimiento de cónyuge, hijo, padre o madre de uno y otro cónyuge, nietos, abuelos o hermanos.
- Durante un mínimo de dos días para traslado de su domicilio.
- Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal de acuerdo con la legislación que al efecto hubiere.
- Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la Formación Profesional, en los supuestos y en la forma regulados por el Estatuto de los Trabajadores.

Art. 48. *Licencias de representantes de los trabajadores.*—Para quienes ostenten cargos de representación de los trabajadores se estará a lo dispuesto en las leyes vigentes.

La reserva de horas legalmente establecida será computada anualmente. A petición escrita de los Comités de Empresa o Delegados de Personal, podrán acumularse las horas de los representantes de los trabajadores que así lo deseen, en uno o varios de ellos, sin rebasar el tope legal; esta acumulación se realizará en cómputo mensual.

Art. 49. En el ejercicio de sus funciones y dadas las especiales circunstancias de la prestación de los servicios en esta actividad y las dificultades que comporta la sustitución del personal en sus puestos de trabajo, los representantes de los trabajadores, para el ejercicio de sus funciones como tales, deberán notificar y justificar sus ausencias a sus superiores con una antelación mínima de veinticuatro horas. Notificada la ausencia cumpliendo los anteriores requisitos, las Empresas, dentro de los límites pactados en este Convenio, vendrán obligadas a conceder el permiso oportuno.

Art. 50. *Excedencia.*—Las excedencias serán de dos clases: Voluntarias y especial.

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

Será requisito indispensable para tener derecho a solicitar

tal excedencia el haber alcanzado en la empresa una antigüedad no inferior a un año. La excedencia podrá concederse por un mínimo de un año y un máximo de cinco años.

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

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

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

Art. 51. Dará lugar a excedencia especial alguna de las siguientes circunstancias:

1. Nombramiento para cargo político o designación para cargo de representación sindical, cuando su ejercicio sea incompatible con los servicios a la Empresa.

2. Enfermedad o accidente a una vez transcurrido el período de incapacidad laboral transitoria y por tanto el tiempo en el que el trabajador permanezca en situación de invalidez provisional.

3. Prestación del servicio militar por el tiempo mínimo obligatorio de duración del mismo.

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

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

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

Si al solicitar el reingreso no existiera vacante en la categoría propia del excedente especial y si en inferior, el interesado podrá optar entre ocupar esta plaza o no reingresar hasta que se produzca vacante en su categoría, abonándosele en el primer caso la diferencia entre la retribución de dicha plaza y la de su categoría profesional.

Art. 52. *Permisos sin sueldo.*—Los trabajadores que lleven, como mínimo, un año en una misma Empresa podrán solicitar permisos sin sueldo, que las empresas, previo informe de los representantes de los trabajadores, atenderán, en la medida que sea compatible con las necesidades del servicio.

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

CAPITULO XII

Seguridad e higiene

Art. 53. *Seguridad e higiene.*—Se observarán las normas sobre seguridad e higiene en el trabajo contenidas en la Ordenanza General de 9 de marzo de 1971 o la que pudiera promulgarse en sustitución de ésta.

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

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

CAPITULO XIII

Faltas y sanciones

Art. 54. *Faltas del personal.*—Las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencias e intenciones, en leves, graves y muy graves.

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

Art. 55. *Son faltas leves:*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 56. Son faltas graves:

1. El cometer dos faltas leves en el período de un trimestre, excepto en la 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 diez minutos o hasta cuatro faltas superiores a quince minutos cada una de ellas.

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

4. La desobediencia grave 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 para la Empresa, compañeros de trabajo o público se reputará muy grave.

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

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

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

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

9. 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.

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

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

12. 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 correctivo. Y si tuviera especial relevancia, tendrá la consideración de muy grave.

Art. 57. Son faltas muy graves.

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

2. Más de doce faltas no justificadas de puntualidad cometidas en el período de seis meses o 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, siempre que hayan sido sancionadas independientemente.

4. La falsedad, deslealtad, el fraude, el abuso de confianza y el hurto o robo, tanto a compañeros de trabajo como a la empresa o a terceros 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. El realizar trabajos por cuenta propia o cuenta ajena estando en situación de incapacidad laboral transitoria, así como

realizar manipulaciones o falsedades para prolongar aquella situación.

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

8. La embriaguez probada, en acto de servicio.

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. La participación directa o indirecta en la comisión de un delito calificado como tal en las leyes penales, así como la retirada temporal o definitiva del permiso de conducir para los conductores, sea por sentencia o como sanción administrativa por comisión de actos calificados como imprudencia simple o temeraria y la pérdida del título o la retirada de la licencia de armas para los Vigilantes Jurados.

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

13. La disminución voluntaria y continuada del rendimiento.

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

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

16. El abuso de autoridad.

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

18. Dirigirse a la prensa para iniciar la solicitud de mejoras, comentar servicios o publicar artículos que puedan constituir un libelo para el desprestigio de la Empresa o de los trabajadores.

19. Hacer uso de las armas, si no ser en defensa propia y en los casos previstos por las Leyes y disposiciones vigentes.

20. Asistir a reuniones ilegales vistiendo el uniforme.

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

22. La embriaguez ocasional fuera de servicio vistiendo el uniforme.

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

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

Art. 58. Sanciones.

1. Por falta leve:

- Amonestación verbal.
- Amonestación escrita.

2. Por falta grave:

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

3. Por falta muy grave:

- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a dos meses.
- Inhabilitación para el ascenso durante tres años.
- La retirada temporal del carné de conducir 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 que tenga vacante.
- Despido.

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

Art. 59. Prescripción.—La facultad de 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 sesenta días, a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Art. 60. Abuso de autoridad.—Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito a través de la representación de los trabajadores a la Dirección de cada Empresa de los actos que supongan abuso de autoridad de sus jefes. Recibido el escrito, la Dirección abrirá el oportuno expediente en el plazo de cinco días. En caso contrario, los representantes de los trabajadores deberán formular la oportuna denuncia ante las Delegaciones de Trabajo.

CAPITULO XIV

Premios

Art. 61. Con el fin de recompensar la conducta, el rendimiento, laboriosidad y demás cualidades sobresalientes del personal, las Empresas otorgarán a sus trabajadores, individual o colectivamente, los premios que en esta sección se establecen.

Se considerarán motivos dignos de premio:

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

f) Se retribuirá con un premio en metálico de 2.000 pesetas al tirador selecto.

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

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 éstas 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 las Empresas y de sus compañeros de trabajo, subordinando a ellos su comodidad o incluso su interés particular.

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

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

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

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

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

CAPITULO XV

Prestaciones sociales

Art. 62. Las Empresas afectadas por este Convenio Colectivo suscribirán pólizas de seguro colectivo a favor de todos y cada uno de sus trabajadores por un capital de 2.500.000 pesetas por muerte y 3.500.000 pesetas por incapacidad permanente total, ambas derivadas de accidente sea o no laboral. Su efecto cubrirá las veinticuatro horas del día y durante todo el año.

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

Art. 63. Las Empresas atenderán al pago de 5.000 pesetas mensuales como complemento a la prestación de 3.000 pesetas que la Seguridad Social tiene actualmente reconocida, en su caso, en concepto de ayuda para subnormales.

Art. 64. *Compensaciones en los supuestos de enfermedad transitoria:*

a) Incapacidad laboral transitoria en caso de accidente laboral:

Las Empresas complementarán la prestación reglamentaria de manera que el trabajador perciba el 100 por 100 de sus retribuciones salariales.

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

Las Empresas complementarán la prestación reglamentaria en el supuesto de hospitalización y exclusivamente mientras dure la misma, de manera que el trabajador perciba el 100 por 100 de sus retribuciones salariales cuando se den dichas circunstancias.

CAPITULO XVI

Derechos sindicales

Art. 65. Ambas partes firmantes, y de común acuerdo, establecen que las Empresas incluidas en el ámbito funcional de

este Convenio podrán descontar en la nómina mensual de los trabajadores, y a petición de éstos, el importe de la cuota sindical correspondiente.

El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorros a la que debe ser transferida dicha cantidad. Las Empresas efectuarán las antedichas deducciones, salvo indicación en contrario, durante periodos de un año.

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

CAPITULO XVII

Retribuciones

Art. 66. *Disposición general.*—Las retribuciones del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo estarán constituidas por el salario base y los complementos del mismo, y corresponderá a la jornada normal a que se refiere el artículo 42 del presente Convenio.

El pago del salario se efectuará por meses vencidos.

Art. 67. *Anticipos.*—El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta, por el trabajo ya realizado, sin que pueda exceder del 90 por 100 del importe de su salario, previa justificación de su necesidad.

Art. 68. *Estructura salarial.*—La estructura salarial que pasarán a tener las retribuciones desde la entrada en vigor del presente Convenio será la siguiente:

- a) Sueldo base.
- b) Complementos.

1. Personales: Antigüedad.
2. De puestos de trabajo:

Peligrosidad.
Plus 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 julio.
Beneficios.

5. Indemnización o suplidos:

Plus de transporte.
Plus de mantenimiento de vestuario.

Art. 69. *Sueldo base.*—Se entenderá por sueldo base la retribución correspondiente, en cada una de las categorías profesionales a una actividad normal, durante la jornada de trabajo fijada en este Convenio.

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

Art. 70. *Complemento personal: Antigüedad.*—Todos los trabajadores, sin excepción de categoría, disfrutarán, además de su sueldo, aumentos por años de servicio, como premio a su vinculación en 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, sin perjuicio de los topes máximos señalados en el artículo 25 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 71. *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 señalado en el anexo I de este Convenio.

b) Plus de vehículo blindado.—Dicho plus se abonará a los Vigilantes Jurados de Transporte y a los Vigilantes Jurados Conductores, en atención a las funciones típicas de su categoría, definidas en el artículo 22 de este Convenio Colectivo.

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

d) Plus de responsable de equipo.—El personal que ejerza funciones de responsable de equipo percibirá un plus por tal concepto de un 10 por 100 del sueldo base establecido en este Convenio, que corresponda a su categoría, en tanto las tenga asignadas y las realice.

e) Plus de trabajo nocturno.—Se fija un plus por trabajo nocturno de un 25 por 100 del sueldo base. De acuerdo con el artículo 42 de este Convenio Colectivo, se entenderá por trabajo

nocturno el comprendido entre las veintidós horas y las seis horas del día siguiente. Si el tiempo trabajado dentro del período nocturno fuera inferior a cuatro horas, se abonará el plus a prorrata de las horas trabajadas de dicho período. Si las horas trabajadas en jornada nocturna excedieran de cuatro, se abonará el complemento correspondiente a toda la jornada.

Art. 72. *Complemento de cantidad o calidad de trabajo: Horas extraordinarias.*—Respecto de las horas extraordinarias se estará a lo establecido en el artículo 43 del presente Convenio Colectivo y en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 73. *Complementos de vencimiento superior al mes.*

a) *Gratificaciones de julio y Navidad.*—El personal al servicio de las Empresas de seguridad percibirá dos gratificaciones extraordinarias que se devengarán los días 15 de julio y 15 de diciembre de cada año y deberán ser satisfechas dentro de los dos días anteriores a cada una de esas fechas. El importe de cada una de estas gratificaciones será de una mensualidad de la columna de «total» correspondientes al anexo salarial.

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

b) *Gratificación de beneficios.*—Todos los trabajadores de las Empresas sujetas al presente Convenio Colectivo, cualquiera que sea la modalidad de su contrato de trabajo, tendrán derecho al percibo, en concepto de beneficios, de una cantidad equivalente a una mensualidad de la columna de «total» correspondiente al anexo salarial. La participación en beneficios se abonará, por años vencidos, antes del 15 de marzo. Los trabajadores que al 31 de diciembre lleven menos de un año al servicio de la Empresa o que cesen durante el año tendrán derecho igualmente a percibir la parte proporcional correspondiente al tiempo trabajado, ya que su devengo se computará por años naturales.

Art. 74. *Complementos de indemnizaciones o suplidos:*

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

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.

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

Art. 75. *Cuantía de las retribuciones.*—Para el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 1982, el importe mensual del salario base, de los complementos de puesto de trabajo y de las indemnizaciones y suplidos será el que se refleja en el anexo I del Convenio Colectivo.

El importe de las horas extraordinarias será el que se refleja en el anexo II de este Convenio.

Art. 76. *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. 77. *Uniformidad.*—Las Empresas facilitarán cada dos años al personal operativo las siguientes prendas de uniforme: Tres camisas de verano, tres camisas de invierno, una corbata, dos chaquetillas, dos pantalones de invierno y dos pantalones de verano.

Igualmente se facilitará cada año un par de zapatos.

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

Las demás prendas del equipo se renovarán cuando se deterioren.

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

Art. 78. *Premio por jubilación.*—Las Empresas abonarán a los trabajadores que, al cumplir las edades que se relacionan, acepten la propuesta de la Empresa de jubilarse, las cantidades siguientes:

A los sesenta años, 135.000 pesetas.

A los sesenta y un años, 110.000 pesetas.

A los sesenta y dos años, 100.000 pesetas.

A los sesenta y tres años, 85.000 pesetas.

A los sesenta y cuatro años, 80.000 pesetas.

En materia de jubilación se estará a lo dispuesto en el Real Decreto-ley 14/1981, de 20 de agosto, y al Real Decreto 2705/1981, de 19 de octubre.

ANEXO I

Tabla salarial

Vigencia: Del 1 de enero al 31 de diciembre de 1982

Categorías	Salario base	Plus peligrosidad	Plus veh. blindado	Plus actividad	Plus transporte	Plus vestuario	Total
I. PERSONAL DIRECTIVO, TITULADO, TECNICO							
Director general	81.065	—	—	—	7.408	—	88.503
Director comercial	72.865	—	—	—	7.408	—	80.273
Director administrativo	72.865	—	—	—	7.408	—	80.273
Director técnico	72.865	—	—	—	7.408	—	80.273
Jefe de Personal	64.633	—	—	—	7.408	—	72.041
Jefe de Seguridad	64.633	—	—	—	7.408	—	72.041
Titulado superior	64.633	—	—	—	7.408	—	72.041
Titulado medio	58.401	—	—	—	7.408	—	63.809
II. PERSONAL ADMINISTRATIVO							
Jefe de primera	52.449	—	—	3.852	7.408	—	63.809
Jefe de segunda	48.586	—	—	4.543	7.408	—	60.517
Oficial de primera	41.344	—	—	5.722	7.408	—	54.481
Oficial de segunda	38.854	—	—	6.025	7.408	—	52.287
Azafata	34.968	—	—	6.617	7.408	—	48.993
Auxiliar	34.968	—	—	6.617	7.408	—	48.993
Vendedor	42.738	—	—	5.432	7.408	—	55.578
Telefonista	29.139	—	—	7.507	7.408	—	44.054
Aspirante	24.693	—	—	7.014	7.408	—	39.115
III. MANDOS INTERMEDIOS							
Jefe de Tráfico	47.544	—	—	438	7.408	4.303	59.693
Jefe de Vigilancia	47.544	—	—	438	7.408	4.303	59.693
Jefe de Servicios	47.544	—	—	438	7.408	4.303	59.693
Encargado general	47.544	—	—	438	7.408	4.303	59.693
Inspector	43.661	—	—	1.029	7.408	4.303	56.401
IV. PERSONAL OPERATIVO							
A) JURAMENTADO							
Vigilante Jurado-Conductor	38.027	7.205	3.375	—	7.408	6.895	60.910
Vigilante Jurado transporte	33.401	6.680	3.375	—	7.408	7.789	58.654
Vigilante Jurado	33.377	6.675	—	—	7.408	7.797	55.257

Categorías	Salario base	Plus peligrosidad	Plus veh. blindado	Plus actividad	Plus transporte	Plus vestuario	Total
B) NO JURAMENTADO							
Guarda de Seguridad (uniformado) ...	27.726	—	—	—	7.408	4.426	39.560
Guarda de Seguridad (no uniformado) ...	27.726	—	—	—	7.408	4.426	39.560
Conductor ...	34.376	—	—	7.144	7.408	5.396	54.324
V. PERSONAL DE SEGURIDAD MECANICO-ELECTRONICA							
Oficial de primera, taller ...	53.290	—	—	—	7.408	1.950	62.648
Oficial de segunda, taller ...	47.364	—	—	—	7.408	2.923	57.595
Oficial de tercera, taller ...	41.437	—	—	—	7.732	3.385	52.554
Oficial de primera, mantenimiento ...	51.314	—	—	—	7.408	2.246	60.968
Oficial de segunda, mantenimiento ...	45.389	—	—	—	7.408	3.117	55.914
Oficial de tercera, mantenimiento ...	39.461	—	—	—	7.975	3.474	50.810
Oficial de primera instalador ...	49.340	—	—	—	7.408	2.541	59.289
Oficial de segunda instalador ...	43.413	—	—	—	7.524	3.290	54.233
Oficial de tercera instalador ...	37.486	—	—	—	8.133	3.559	49.178
Especialista de primera ...	29.584	—	—	—	9.052	3.963	42.599
Especialista de segunda ...	27.726	—	—	—	7.408	2.130	37.264
VI. PERSONAL DE OFICIOS VARIOS							
Oficial de primera ...	44.121	—	—	4.133	7.408	—	55.662
Oficial de segunda ...	34.917	—	—	5.022	7.408	—	47.347
Ayudante ...	29.091	—	—	5.909	7.408	—	42.408
Peón ...	29.139	—	—	2.568	7.408	—	39.115
Aprendiz ...	24.693	—	—	2.899	7.408	—	35.000
VII. PERSONAL SUBALTERNO							
Ordenanza ...	32.054	—	—	2.128	7.408	—	41.590
Almacenero ...	32.054	—	—	2.128	7.408	—	41.590
Botones ...	24.693	—	—	2.080	7.408	—	34.181

ANEXO II

Valor horas extraordinarias

Vigencia: Del 1 de enero al 31 de diciembre de 1982

Categorías	Laborables	Festivas
PERSONAL ADMINISTRATIVO		
Jefe de primera ...	718	1.026
Jefe de segunda ...	677	908
Oficial de primera ...	594	848
Oficial de segunda ...	571	818
Azafata ...	532	758
Auxiliar ...	532	758
Vendedor ...	614	878
Telefonista ...	466	668
Aspirante ...	405	578
MANDOS INTERMEDIOS		
Jefe de Tráfico ...	613	874
Jefe de Vigilancia ...	613	874
Jefe de Servicios ...	613	874
Encargado general ...	613	874
Inspector ...	568	812
PERSONAL OPERATIVO		
A) JURAMENTADO		
Vigilante Jurado-Conductor ...	604	864
Vigilante Jurado transporte ...	564	796
Vigilante Jurado ...	510	730
B) NO JURAMENTADO		
Guarda de Seguridad (uniformado) ...	355	508
Guarda de Seguridad (no uniformado) ...	355	508
Conductor ...	527	752
PERSONAL DE SEGURIDAD MECANICO-ELECTRONICA		
Oficial de primera, taller ...	680	972
Oficial de segunda, taller ...	604	862
Oficial de tercera, taller ...	528	754
Oficial de primera, mantenimiento ...	653	936
Oficial de segunda, mantenimiento ...	579	826
Oficial de tercera, mantenimiento ...	504	718
Oficial de primera instalador ...	628	898
Oficial de segunda instalador ...	553	790
Oficial de tercera instalador ...	477	682
Especialista de primera ...	378	538
Especialista de segunda ...	352	501

Categorías	Laborables	Festivas
PERSONAL DE OFICIOS VARIOS		
Oficial de primera ...	571	816
Oficial de segunda ...	508	726
Ayudante ...	446	636
Aprendiz ...	352	501
Peón ...	401	574
PERSONAL SUBALTERNO		
Ordenanza ...	435	622
Almacenero ...	435	622
Botones ...	342	487

Mº DE INDUSTRIA Y ENERGIA

3241 RESOLUCION de 19 de noviembre de 1981, de la Delegación Provincial de Córdoba, por la que se hace pública el otorgamiento del permiso de investigación minera que se cita.

La Delegación Provincial del Ministerio de Industria y Energía en Córdoba, hace saber: Que ha sido otorgado el siguiente permiso de investigación:

Número: 12.589. Nombre: «Rodríguez Humana». Mineral: Caliza. Cuadrículas: 8. Término municipal: Cabra.

Lo que se hace público de conformidad con lo dispuesto en el artículo 101 del Reglamento General para el Régimen de la Minería de 25 de agosto de 1978.

Córdoba, 19 de noviembre de 1981.—El Delegado provincial, Pedro Valenzuela Godoy.

3242 RESOLUCION de 9 de diciembre de 1981, de la Delegación Provincial de Córdoba, por la que se hace público el otorgamiento y titulación de la concesión de explotación minera que se cita.

La Delegación Provincial del Ministerio de Industria y Energía en Córdoba hace saber: Que por el ilustrísimo señor Director general de Minas ha sido otorgada y titulada la siguiente concesión de explotación: