

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

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

B) Conciliación preceptiva en conflictos colectivos que supongan la interpretación de las normas del presente Convenio.

1. En estos casos se planteará por escrito la cuestión objeto de litigio, ante la Comisión de Interpretación, conciliación y arbitraje, la cual se reunirá necesariamente en el plazo de 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, podrá convocar dichas reuniones. La parte convocante, estará obligada a comunicarlo a todos los componentes por carta certificada con acuse de recibo en el plazo de setenta y dos horas anteriores 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 4 de este artículo.

C) Seguimiento de la aplicación de lo pactado.

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

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 mínimo exigible.

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

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

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

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

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

g) La realización de las modificaciones en los métodos de trabajo, distribuciones de personal, cambio de funciones, calificación profesional, retribuciones, sean con incentivos o sin 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 motivan 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 del 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 aquéllos 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 896/1980, de 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 a pasar a la plantilla de la nueva adjudicataria, la Empresa cesante deberá notificarla a aquélla con anterioridad a haberse 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 al 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 aquélla estime oportunos para la comprobación en la veracidad de todo ello, incluido el contrato de trabajo, en el caso de que se haya concertado por escrito.

CAPITULO IV

Clasificación del personal

SECCION 1.ª 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 de los Estatutos 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 de contrato de arrendamiento de servicios de la Empresa, llevará implícita la resolución del contrato de trabajo del personal contratado para tal servicio. Sin perjuicio de lo anterior, se tendrán en cuenta los distintos tipos de contratos previstos en los Decretos o Leyes en vigor, o que puedan estarlo en el futuro.

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 aquéllos 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, servicio militar, excedencia, cumplimiento de sanciones, etc.

Art. 16. Será fijo de plantilla:

- El personal contratado por tiempo indefinido una vez haya superado el período de prueba.
- El personal eventual cuya relación contractual supere los topes de los distintos tipos de contratos temporales, de conformidad con lo establecido en la legislación vigente.
- El personal que, contratado para servicios determinados, siguiera prestando servicios en la Empresa terminados aquéllos.
- El personal interino, que una vez reincorporado al servicio el sustituido, 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 2.ª 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 provistas todas las plazas y categorías enumeradas, si las necesidades y volumen de la Empresa no lo requieren. En este aspecto será informada la representación de los trabajadores.

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

Desde el momento mismo en que un trabajador realice las tareas específicas de una categoría profesional determinada y definida en el presente Convenio, habrá de ser remunerado, por lo menos, con el nivel retributivo que para tal categoría se asigne, todo ello sin perjuicio de las normas reguladoras de los trabajadores 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.
- Director de Personal.
- 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.
- Azalata.
- Auxiliar.
- Vendedor.
- Telefonista.
- Aspirante.

III. Personal de Mandos Intermedios: En este grupo se comprende:

- Jefe de Tráfico.
- Jefe de Vigilancia.
- Jefe de Servicios.
- Encargado general.
- Inspector (de vigilancia, de tráfico, de servicios).

IV. Personal operativo: Comprende las siguientes categorías:

A) Juramentado.

- Vigilante Jurado-Conductor.
- Vigilante Jurado de Transporte.
- Vigilante Jurado de Seguridad.

B) No juramentado.

- Contador-pagador.
- Guarda de Seguridad uniformado.
- Guarda de Seguridad no uniformado.
- Conductor.

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

- Encargado.
- Ayudante encargado.
- Oficial de primera taller.
- Oficial de segunda taller.
- Oficial de tercera taller.
- Oficial de primera mantenimiento.
- Oficial de segunda mantenimiento.
- Oficial de tercera mantenimiento.
- Oficial de primera instalador.
- Oficial de segunda instalador.
- Oficial de tercera instalador.
- Revisor de sistemas.
- Especialista de primera.
- Especialista de segunda.
- Aprendiz.

VI. Personal de oficios varios: Comprenderá:

- Encargado.
- Oficial de primera.
- Oficial de segunda.
- Ayudante.
- Peón.
- Aprendiz.

VII. Personal subalterno: Comprenderá:

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

f) Jefe de Personal: El Jefe de Personal será el responsable del reclutamiento, selección y admisión del personal y de

a planificación programación control y administración del personal de la Empresa.

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

h) Titulado en grado superior y titulado en 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 responsabilidad directa de la oficina de la Empresa. Dependen de él las diversas secciones administrativas, a las que imprime unidad. Lo será el Jefe de Compras, así como el Jefe de Ventas, responsables de los aprovisionamientos y compras de material y utillaje del 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, concierta las mismas, las prepara en sus aspectos formales y en general está encargada de las buenas relaciones entre los clientes y la Empresa; normalmente hablará dos idiomas, incluido el de origen.

f) Auxiliar: Es el empleado 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, y por sus condiciones humanas, públicas y profesionales, con plena responsabilidad y a las inmediatas órdenes de sus superiores de una forma más práctica que teórica, cuida y es responsable del orden, disciplina, vigilancia, distribución asignación del trabajo y ejerce las funciones específicas que le son delegadas, con control general de todos los inspectores o supervisores sobre el comportamiento de sus em-

pleados para su gratificación, promoción o sanción, en el ámbito laboral. Podrá ser Encargado de vigilancia, de tráfico, de servicios, etcétera.

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 empleados, dando por cuenta inmediata al Encargado general o Jefe inmediato correspondiente de cuantas incidencias observe en la prestación de los servicios, tomando las medidas de urgencia que estime oportunas en los casos de alteración del orden público, de tráfico o accidentes, encargándose de mantener la disciplina y pulcritud entre sus empleados. Podrá ser de vigilancia, de tráfico de servicios, etc., según corresponda.

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 y con los medios adecuados o, en su defecto, en instalaciones del exterior, dentro de la jornada laboral.

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

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

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

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

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

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

b) Vigilante Jurado de Transporte: Es el Vigilante Jurado que, con las atribuciones de su cargo, desarrolla su labor en el servicio de 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 veintiún años, de nacionalidad española, con el servicio militar cumplido, o exento del mismo, con aptitudes físicas e instrucción suficientes, sin antecedentes penales y buena conducta, que con el carácter de Agente de 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 deberán 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 encuentren 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 deterioro de la integridad de los bienes y de las personas de la Entidad.

6. Informar por escrito de las anomalías que tengan lugar en los sistemas de seguridad de todo tipo a la Empresa de seguridad a la que pertenece. Dicho escrito se formulará por duplicado, quedándose el interesado con copia firmada de la entrada 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; cualquiera 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, pagos de nóminas, etc., objeto de conducción o custodia, debiendo diligenciar de forma adecuada los albaranes de entrega y recibo, previa conformidad 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 autorizados, 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, 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) Revisor de Sistemas: Es aquel trabajador, que con conocimientos teóricos y prácticos en materia de vigilancia, seguridad y/o sistemas de alarma y seguridad, tiene como misión principal entre otros, la de inspeccionar el funcionamiento, conservación, reparación, renovación y asesoramiento sobre dichos sistemas y mecanismos.

d) 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, excepcionalmente fuera de él.

e) 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 en el centro de trabajo específicamente destinado para ello y excepcionalmente fuera de él.

f) 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.

g) 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.

h) 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.

i) 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.

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

k) 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.

l) 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 oficios, 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.

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

Art. 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.

CAPITULO 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 corresponda. En el concurso-oposición, el personal de la Empresa perteneciente a otro grupo o categoría tendrá preferencia, en igualdad de condiciones, para ocupar las plazas vacantes. Tendrán derecho preferente también para ocupar plazas de ingreso, en igualdad de méritos, aquellos trabajadores que hayan desempeñado en la Empresa funciones de carácter eventual, interino o temporales, 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 celebren las Empresas para la contratación de personal para servicio determinado, eventual, interino y temporal, deberán ser por escrito, haciendo constar los requisitos y circunstancias que exija la legislación vigente, en materia de empleo, y en especial la mención expresa del servicio para que se contrata, la causa de la eventualidad en los contratos eventuales, incluyendo la condición determinante de la resolución del contrato de trabajo, el motivo de la interinidad y el nombre del sustituto y, finalmente, la duración del contrato, en los supuestos que correspondan.

Art. 29. Período de prueba.—Podrá concertarse por escrito un período de prueba, durante el cual cualquiera de las partes podrá rescindir el contrato sin derecho a indemnización de ningún tipo. El período de prueba no podrá exceder del siguiente tiempo, según la categoría profesional:

Personal directivo, titulado y técnico: Seis meses.

Personal cualificado: Administrativo, Mandos Intermedios y de oficios varios: Tres meses.

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

Personal no cualificado: Quince días laborables.

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

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

CAPITULO VI

Ascensos, provisión de vacantes, plantillas y escalafones

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 proveerá 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 y 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 datos del escalafón mediante escrito dirigido a la Empresa dentro de los quince días siguientes a la publicación del mismo, debiendo las Empresas resolver la reclamación en el plazo de quince días más. Contra el acuerdo desestimatorio, expreso o tácito, que se presumirá cuando la Empresa no esuelva 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 tuvieran, 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 vinieran 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 Jurisdicción Laboral competente.

CAPITULO 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 macro-concentración urbana o industrial, aunque administrativamente sean municipios distintos siempre que estén comunicados por medios de transporte público a intervalos no superiores a media hora, a la entrada y/o salida de los trabajadores. El personal de las Empresas que desempeñen tareas de vigilancia podrá ser cambiado de un centro de trabajo a otro, de acuerdo con las facultades expresadas, dentro de una misma localidad. 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 sí a los correspondientes pluses de distancia transporte pactados.

Se acuerda constituir Comisiones Paritarias a los efectos de determinar los límites de cada una de las macro-concentraciones urbanas o industriales a que se refiere este artículo. Tales comisiones habrán de constituirse en el plazo de un mes a contar desde la fecha en que una de las partes requiera a la otra con tal finalidad; el domicilio a efectos de citaciones de la Comisión Paritaria será el de la Asociación Profesional de Compañías Privadas de Servicios de Seguridad, Villanueva, 2, oficina 11.

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

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

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 abonará 10 pesetas el kilómetro.

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

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

Mil ciento cuarenta y siete pesetas cuando el trabajador tenga que hacer dos comidas fuera de su localidad.

Novecientas setenta y seis pesetas cuando el trabajador tenga que pernoctar y desayunar.

Dos mil sesenta y seis 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 1.785 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 regirán 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 de traslado y de los familiares que con él convivan, el transporte gratuito del mobiliario y enseres y a una indemnización equivalente a dos mensualidades de salario real.

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

El destacamento que supere en duración el periodo 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 trabajo 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 periodo. Si el trabajador ocupara el puesto de categoría superior durante doce meses alternos consolidará el salario de dicha categoría a partir de ese momento, sin que ello suponga necesariamente la creación de un puesto de trabajo de esa categoría.

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

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

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

CAPITULO IX

Causas de extinción del contrato de trabajo

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 los salarios correspondientes a diecinueve días sin la cantidad correspondiente a las partes proporcionales de dicho periodo. 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 de trabajo será de mil ochocientos veintiséis horas anuales de trabajo efectivo en cómputo semestral, pudiéndose negociar su distribución en otros cómputos inferiores, entre los representantes legales de los trabajadores y las Empresas, sin perjuicio de las posibles modificaciones que sobre este tema establezcan disposiciones futuras, pudiendo ser continuada o dividida sin que en este caso pueda serlo en más de dos periodos. Dadas las especiales características de la actividad, el horario de trabajo se extenderá de las cero horas a las veinticuatro horas del día, en atención de las necesidades del servicio.

A efectos de cómputo semestral y siempre que el trabajador disfrute sus vacaciones completas dentro del mismo semestre, las horas efectivas de trabajo serán de ochocientas treinta en el semestre en que el trabajador disfrute dichas vacaciones y de novecientas noventa y seis en el otro semestre.

En los demás supuestos de vacaciones disfrutadas en meses de ambos semestres, el cómputo de horas será de novecientas trece por cada semestre.

Las Empresas vienen obligadas a tener debidamente autorizados por la autoridad laboral el preceptivo cuadro horario.

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

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

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

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 entenderán 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 a continuación:

Categorías	Laborables	Festivas
<i>Personal administrativo</i>		
Jefe de primera	803	1.075
Jefe de segunda	757	1.014
Oficial de primera	864	889
Oficial de segunda	839	855
Azafata	594	794
Auxiliar	594	94
Vendedor	887	920
Telefonista	521	700
Aspirante	453	606
<i>Mandos intermedios</i>		
Jefe de Tráfico	686	918
Jefe de Vigilancia	686	916
Jefe de Servicios	686	916
Encargado general	686	916
Inspector	635	851
<i>Personal operativo</i>		
<i>A) Juramentado:</i>		
Vigilante Jurado-Conductor	875	905
Vigilante Jurado-Transporte	831	834
Vigilante Jurado	570	765
<i>B) No juramentado:</i>		
Guarda de Seguridad (uniformado)	397	530
Guarda de Seguridad (no uniformado)	397	530
Conductor	589	788
<i>Personal de seguridad mecánico-electrónica</i>		
Oficial de primera de Taller	760	1.019
Oficial de segunda de Taller	675	903
Oficial de tercera de Taller	590	790
Oficial de primera de Mantenimiento	730	981
Oficial de segunda de Mantenimiento	646	866
Oficial de tercera de Mantenimiento	563	752
Oficial de primera Instalador	702	941
Oficial de segunda Instalador	618	828
Oficial de tercera Instalador	533	715
Especialista de primera	420	564
Especialista de segunda	393	525
Revisor de sistemas	590	790
<i>Personal de oficios varios</i>		
Oficial de primera	639	855
Oficial de segunda	588	781
Ayudante	499	666
Aprendiz	393	525
Peón	448	601
<i>Personal subalterno</i>		
Ordenanza	486	652
Almacenero	486	652
Botones	383	510

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

- a) Las necesarias por períodos punta de producción y/o de prestación de servicios.
- b) Las originadas por ausencias imprevistas.
- c) Las derivadas de cambios de turnos.
- d) Las que sean consecuencia de trabajos 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.

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

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

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

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

Art. 44. *Modificación de horario.*—Cuando por necesidad del servicio las Empresas estimen conveniente la modificación de los horarios establecidos, podrán cambiarlos, de conformidad con el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

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 de 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 artículo 43.

Los trabajadores que realicen su jornada laboral en la noche del 24 al 25 de diciembre así como la noche del 31 de diciembre al 1 de enero, percibirán una compensación económica de 3.500 pesetas o, en su defecto, a opción del trabajador, 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 licencias sin

pérdida de la retribución, en los casos y con la duración que a continuación se indica en días naturales:

- a) Matrimonio del trabajador: Diecisiete días.
- b) Durante dos días, que podrán ampliarse hasta cuatro máximo, cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, en los casos de alumbramiento de esposa o de enfermedad grave o fallecimiento de cónyuge, hijo, padre, madre, nietos, abuelos o hermanos de uno u otro cónyuge.
- c) Durante un mínimo de dos días para traslado de su domicilio.
- d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal de acuerdo con la legislación que al efecto hubiere.
- e) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional, en los supuestos y en la forma regulados por el Estatuto de los Trabajadores.
- f) Por matrimonio de un hijo, de un hermano directo no político, y previa justificación, tendrá derecho a un día de vacación para asistir a la boda.

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 como toda 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 24 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: Voluntaria y especial.

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

Será requisito indispensable para tener derecho a solicitar tal excedencia el haber alcanzado en la Empresa una antigüedad no inferior a un año. La excedencia podrá concederse por un mínimo de 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 siéndole computable el tiempo de excedencia a ningún efecto.

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

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

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 una vez transcurrido el período de incapacidad laboral transitoria y por todo el tiempo en 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 le abonará la retribución de ningún tipo.

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

La reincorporación de los excedentes especiales a sus puestos de trabajo deberá producirse en el plazo de treinta días, como máximo, desde el momento en 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 sí en inferior, el interesado podrá optar entre ocupar esta plaza o no reingresar hasta que se produzca vacante en su categoría, abonándosele en el primer caso la diferencia entre la retribución de dicha plaza y la de su categoría profesional.

Art. 52. *Permisos sin sueldo.*—Los trabajadores que lleven como mínimo un año en una misma Empresa podrán solicitar permiso, sin sueldo, que las Empresas, previo informe de los representantes de los trabajadores, atenderán, 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 podrán concederse a más del 5 por 100 de la plantilla, de su delegación.

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 trabajo en las distintas Empresas de Seguridad, que tendrán las funciones y atribuciones contenidas en el artículo 8.º de la citada Ordenanza, a fin de dirimir aquellas cuestiones relativas a la seguridad e higiene que puedan suscitarse con motivo de las actividades desarrolladas en 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 daño, 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 apruebe 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 o 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 incurrido o pudiera estarlo en razón de apremios, embargos o sentencias decretadas por la autoridad judicial o administrativa.

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

10. Excederse en sus atribuciones o entrometerse 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 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 a la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Em-

presa, 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 fecha por otros como a este último.

6. La voluntaria disminución de la actividad habitual y la negligencia y desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del 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, uniforme, 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 y 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 12 faltas no justificadas de puntualidad cometidas en el período de seis meses o 24 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 quejas justificadas 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 perjuicio o desprestigio para la Empresa o sus trabajadores.

19. Hacer uso de las armas, a 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:

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

2. Por falta grave:

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

3. Por falta muy grave:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a dos meses.
- b) Inhabilitación para el ascenso durante tres años.
- c) La retirada temporal de 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.
- d) 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 proporciones.

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

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

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

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

- a) Premios en metálico por el importe mínimo de una mensualidad.
- b) Aumento de las vacaciones retribuidas.
- c) Felicitaciones por escrito, que se harán públicas.
- d) Propuestas 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 tres millones de pesetas por muerte y cuatro millones de pesetas por incapacidad permanente total, ambas derivadas de accidentes 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 el pago de 7.000 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. Además de los actualmente considerados como tales, también se incluyen los producidos durante las prácticas de tiro y/o de gimnasio, siempre que sean realizados por mandato legal u orden expresa de la Empresa.

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

- b.1 Del día 1 al 3, sin cobrar, como actualmente.
- b.2 Del día 4 al 20, el 80 por 100 de la base de cotización.
- b.3 Del día 21 al 40, el 100 por 100 de la base de cotización.
- b.4 Del 40 en adelante, si procede, como está legislado.

Las Empresas complementarán la prestación reglamentaria en el supuesto de hospitalización:

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

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

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

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

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 corresponde 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 categorías, disfrutará 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 contenido 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.

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 fijó 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 estas fechas. El importe de cada una de estas gratificaciones será de una mensualidad de la columna de «total», correspondiente 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, tendrá derecho al percibo, en concepto de beneficios, de una cantidad equivalente a una mensualidad de la columna de «total», correspondiente al anexo salarial del año anterior.

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 indemnización o suplidos:*

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

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, correajes, 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 de 1984 y el 31 de diciembre de 1984, 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 artículo 43 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.

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

Art. 78. *Premio de 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, 175.000 pesetas.
- A los sesenta y un años, 145.000 pesetas.
- A los sesenta y dos años, 135.000 pesetas.
- A los sesenta y tres años, 118.000 pesetas.
- A los sesenta y cuatro años, 115.000 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.

Art. 79. Todos los Vigilantes Jurados de Seguridad en el desempeño de sus obligaciones estarán sometidos a lo dispuesto en el Decreto 629/1978, del Ministerio del Interior y disposiciones reglamentarias.

ANEXO

Tabla de retribuciones

Vigencia: Del 1 de enero de 1984 al 31 de diciembre de 1984

Categorías	Salario base	Plus peligrosidad	Plus vehículo blindado	Plus actividad	Plus transporte	Plus vestuario	Total
I. Personal directivo titulado técnico							
Director general	97.180	—	—	—	9.854	—	106.834
Director comercial	87.318	—	—	—	9.582	—	96.900
Director administrativo	87.318	—	—	—	9.582	—	96.900
Director técnico	87.318	—	—	—	9.582	—	96.900
Director de Personal	87.318	—	—	—	9.582	—	96.900
Jefe de Personal	77.454	—	—	—	9.509	—	86.963
Jefe de Seguridad	77.454	—	—	—	9.509	—	86.963
Titulado superior	77.454	—	—	—	9.509	—	86.963
Titulado medio	67.568	—	—	—	9.437	—	77.025
II. Personal administrativo							
Jefe de primera	62.852	—	—	4.448	9.725	—	77.025
Jefe de segunda	58.199	—	—	5.173	9.680	—	73.052
Oficial de primera	49.545	—	—	6.625	9.595	—	65.765
Oficial de segunda	46.561	—	—	6.991	9.565	—	63.117
Azafata	41.904	—	—	7.717	9.519	—	59.140
Auxiliar	41.904	—	—	7.717	9.519	—	59.140
Vendedor	51.215	—	—	6.294	9.611	—	67.090
Telefonista	34.919	—	—	8.809	9.451	—	53.179
Aspirante	29.591	—	—	8.244	9.382	—	47.217
III. Mandos intermedios							
Jefe de Tráfico	56.975	—	—	518	9.213	5.351	72.057
Jefe de Vigilancia	56.975	—	—	518	9.213	5.351	72.057
Jefe de Servicios	56.975	—	—	518	9.213	5.351	72.057
Encargado general	56.975	—	—	518	9.213	5.351	72.057
Inspector	52.322	—	—	1.197	9.213	5.351	68.083
IV. Personal operativo							
A) Juramentado:							
Vigilante Jurado-Conductor..	43.173	8.410	3.746	—	9.213	8.984	73.528
Vigilante Jurado-Transporte.	40.026	7.798	3.746	—	9.213	10.019	70.802
Vigilante Jurado	40.000	7.702	—	—	9.213	9.697	66.702
B) No juramentado:							
Guarda de Seguridad (uniformado)	33.226	—	—	—	9.213	5.315	47.754
Guarda de Seguridad (no uniformado)	33.226	—	—	—	9.213	5.315	47.754
Conductor	41.194	—	—	8.349	9.213	6.820	65.576
V. Personal de seguridad mecánico-electrónica							
Oficial de primera de Taller.	63.859	—	—	—	9.213	2.552	75.624
Oficial de segunda de Taller.	56.759	—	—	—	9.213	3.553	69.525
Oficial de tercera de Taller.	49.656	—	—	—	9.616	4.187	63.439
Oficial de primera de Mantenimiento	61.493	—	—	—	9.213	2.891	73.597
Oficial de segunda de Mantenimiento	54.392	—	—	—	9.213	3.891	67.496
Oficial de tercera de Mantenimiento	47.289	—	—	—	9.868	4.250	61.407
Oficial de primera Instalador	59.126	—	—	—	9.213	3.230	71.569
Oficial de segunda Instalador	52.024	—	—	—	9.358	4.064	65.446
Oficial de tercera Instalador.	44.921	—	—	—	10.115	4.327	59.363
Especialista de primera	35.452	—	—	—	11.258	4.712	51.422
Especialista de segunda	33.226	—	—	—	9.213	2.543	44.982
Revisor de Sistemas	49.656	—	—	—	9.616	4.187	63.439
VI. Personal de oficios varios							
Oficial de primera	52.872	—	—	4.707	9.612	—	67.191
Oficial de segunda	41.843	—	—	5.814	9.497	—	57.154
Ayudante	34.861	—	—	6.903	9.428	—	51.192
Peón	34.919	—	—	2.915	9.382	—	47.216
Aprendiz	29.591	—	—	3.333	9.325	—	42.249
VII. Personal subalterno							
Ordenanza	38.412	—	—	2.376	9.416	—	50.204
Almacenero	38.412	—	—	2.376	9.416	—	50.204
Botones	29.591	—	—	2.356	9.314	—	41.261