

Artículo 18:

	Valores brutos	
	Sueldo calif. año	Sueldo calif. mes
Nivel A	805.000	57.500
Nivel B	890.008	63.572
Nivel C	980.000	70.000

Artículo 28-31. Jornada anual 1.814,4 horas. Someter a referéndum las dos modalidades de calendario sin hacer con dicho acto una alteración laboral ni un proceso propagandístico.

Artículo 43. Revisión del plus de distancia en el momento en que la elevación de los transportes que en ellos se considera, lo justifique.

Artículo 51. Aplicar el 1 de enero de 1985 las tablas salariales

provisionales que se adjuntan y corregir las mismas así como la retroactividad del 84 en el momento de conocerse el IPC real de 1984 establecido por el INE. Realizar las oportunas gestiones para que la retroactividad correspondiente a 1984 forme parte de los ingresos de ese mismo año a efectos de IRPF.

Artículo 55. El fondo de becas y ayudas se establece para 1985 en 1.850.000 pesetas.

Artículo 56. La bolsa de Navidad se fija para 1985 en 3.850 pesetas.

Artículo 57. El precio del vale de comedor será a partir del lunes 21 de enero de 1985 de 105 pesetas. El abono por carencia de comedor se sitúa en 465 pesetas.

Artículo 33. Reglamento de pensiones. El fondo de pensionistas para 1985 queda establecido en 300.000 pesetas.

Y sin más asuntos que tratar, se levanta la reunión con la firma de los portavoces de ambas representaciones y del señor Presidente.

TABLAS SALARIALES (PROVISIONALES) - 1º ENERO 1.985 - VALORES BRUTOS

GRADOS	SUELDO DE CALIFICACION		ANTIGUEDAD (Por quinq.)			Sobre 1.814,4 horas año	
	ANUAL	POR PAGA	ANUAL	POR PAGA	BASE HORA	BASE H. EXTRA	BASE H. EXTRA Q.
3	300.464	21.462	12.016	858	90,77	-	-
4	1.063.146	75.939	42.532	3.038	316,60	506	23
5	1.086.246	77.529	43.456	3.104	323,66	599	24
6	1.114.974	79.641	44.604	3.186	332,03	615	25
7	1.143.002	81.643	45.724	3.266	340,37	630	25
8	1.172.600	83.772	46.914	3.351	349,26	646	26
9	1.203.902	85.993	48.160	3.440	358,50	664	27
10	1.239.140	88.510	49.560	3.540	368,99	683	27
11	1.277.624	91.259	51.100	3.650	380,45	704	28
12	1.320.928	94.352	52.836	3.774	393,31	728	29
13	1.367.268	97.662	54.684	3.906	405,34	754	30
14	1.416.254	101.161	56.644	4.046	421,73	781	31
15	1.467.058	104.847	58.716	4.194	437,07	809	32
16	1.522.598	108.757	60.900	4.350	453,36	839	34
17	1.580.222	112.873	63.210	4.515	470,53	871	35
18	1.640.856	117.204	65.632	4.688	488,62	904	36
19	1.709.260	122.690	68.376	4.884	508,98	942	38
20	1.778.868	127.662	71.148	5.082	529,68	980	39
21	1.853.012	132.358	74.116	5.294	551,75	1.021	41
22	1.931.206	137.949	77.252	5.518	575,04	1.064	43
23	2.013.072	143.848	80.556	5.754	599,64	1.110	44
24	2.100.798	150.057	84.028	6.002	625,49	1.158	46
25	2.192.218	156.587	87.682	6.263	652,74	1.208	48
26	2.288.314	163.451	91.532	6.539	681,32	1.261	50
27	2.389.128	170.652	95.564	6.826	711,34	1.317	53

10 ENERO 1.985

4280

RESOLUCION de 21 de febrero de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo nacional de Empresas de Seguridad para 1985.

Visto el texto del Convenio Colectivo nacional de Empresas de Seguridad para 1985, recibido en este Ministerio el día 18 de enero último pasado, junto con la documentación complementaria, suscrito por la representación de la Empresa y de los trabajadores el día 16 de enero de 1985, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, de la Ley 8/1980, del Estatuto de los Trabajadores.

Esta Dirección General acuerda:

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

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

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

Madrid, 21 de febrero de 1985.-El Director general, Francisco José García Zapata.

**CONVENIO COLECTIVO NACIONAL PARA
LAS EMPRESAS DE SEGURIDAD 1985**

CAPITULO I

ARTICULO 1º.- Ambito de aplicación.- El presente Convenio colectivo, establece las bases para las relaciones entre las Empresas de Vigilancia y Seguridad y sus trabajadores.

ARTICULO 2º.- Ambito territorial.- Las normas de este Convenio Colectivo Nacional, serán de aplicación en todo el territorio español.

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

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

ARTICULO 4º.- Ambito temporal.- El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día 1 de Enero de 1985, sea cual fuere la fecha de publicación en el Boletín Oficial del Estado (B.O.E.).

La vigencia del Convenio es hasta el 31 de Diciembre de 1985, prorrogándose de año en año por tónica reconducción de no existir denuncia de cualquiera de las partes.

ARTICULO 5º.- Denuncia.- Cualquiera de las partes podrá solicitar la revisión del Convenio, formulando la denuncia del mismo en el tiempo y forma legalmente establecidos, al vencimiento del plazo de vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

ARTICULO 6º.- Ambito personal.- Se registrarán por el presente Convenio Colectivo Nacional la totalidad de los trabajadores que presten sus servicios en las Empresas comprendidas en el ámbito funcional expresado en el Artículo 3º.

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

ARTICULO 7º.- Unidad de convenio.- Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo, constituyen un todo orgánico e indivisible.

ARTICULO 8º.- 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.

ARTICULO 9º.- 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) tomará su decisión por mayoría simple de votos.
 6. Para que las reuniones sean válidas tendrán que asistir a las mismas un mínimo de dos miembros de la Asociación Patronal y cualquier Central Sindical firmante de este Convenio en caso de no asistir las otras Centrales, habiéndolo sido debidamente convocadas, según especifica el apartado cuatro de este artículo.
- C) Seguimiento de la aplicación de lo pactado.

CAPITULO II

ORGANIZACION DE TRABAJO

ARTICULO 10º.- 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 perjuicio 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.

ARTICULO 11º.- 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 motiven quedará en suspenso hasta que se dicte la resolución por parte de la Autoridad competente, sin perjuicio de la conciliación preceptiva prevista en el Art. 9º. párrafo b) de este Convenio Colectivo, excepto en los casos de urgencia ó imperiosa necesidad que pongan en peligro la continuidad de la prestación de los servicios.

CAPITULO III

PRESTACION DEL TRABAJO

ARTICULO 12º.- 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 capacitadas a sus trabajadoras 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 de

más 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.

ARTICULO 13º.- 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.

ARTICULO 14º.- 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 le asigne al personal afectado a otro puesto de la misma categoría en su plantilla, el trabajador tendrá derecho a:

- a) Pasar a la plantilla de la Empresa de Seguridad adjudicataria del servicio que venía desempeñando, la cual deberá respetar al trabajador todos los derechos laborales que tuviere reconocidos en su anterior Empresa, incluso la antigüedad. En este caso, el productor exclusivamente tendrá derecho a percibir con cargo a su anterior Empresa la liquidación de sus haberes y partes proporcionales de gratificaciones y vacaciones, integrándose en la plantilla de la nueva adjudicataria en el momento en que esté en posesión de la documentación, licencias gubernativas y demás requisitos reglamentarios para el desempeño de sus funciones cuando aquellos fueran preceptivos.
- b) En el caso de no interesarle pasar a la plantilla de la Empresa de Seguridad adjudicataria del servicio que venía desempeñando, se entenderá que opta por extinguir su contrato de trabajo con la Empresa en que ha venido prestando sus servicios, de conformidad con lo establecido en el Art. 51 del Estatuto de los Trabajadores, a cuyo efecto se entenderá alcanzado el acuerdo previsto en el Art. 12 del Real Decreto 646/1980, del 14 de Abril, con derecho a que se le abone la indemnización fijada en el punto 10 del citado artículo 51 del Estatuto. La Empresa cesante en el servicio deberá notificar al personal afectado la resolución del contrato de arrendamiento de servicios, ofreciéndole su integración en la plantilla de la Empresa adjudicataria del servicio que venía desempeñando, debiendo manifestar el trabajador en el plazo de 10 días su conformidad con tal integración. De no hacer tal manifestación expresa en el plazo

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

CAPITULO IV

CLASIFICACION DEL PERSONAL

SECCION 1ª. CLASIFICACION SEGUN LA PERMANENCIA

ARTICULO 15ª.- En función de su permanencia, los contratos de trabajo podrán concertarse por tiempo indefinido, por duración determinada y por cualquier otra modalidad de contrato de trabajo autorizada por la legislación vigente.

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

Este tipo de contrato quedará resuelto por las siguientes causas:

- Cuando se finalice la obra o el servicio.
- Cuando el cliente resuelva el contrato de arrendamiento de servicios, cualquiera que sea la causa, sin perjuicio de la figura de subrogación establecida en el artículo anterior, en el caso de que exista otra Empresa de Seguridad adjudicataria.
- Cuando el contrato de arrendamiento de servicios se resuelva parcialmente por el cliente, se producirá automáticamente una extinción parcial equivalente de los contratos de trabajo adscritos al servicio.

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

Será personal eventual aquél que ha sido contratado por las Empresas con ocasión de prestar servicios para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aún tratándose de la actividad normal de la Empresa, tales como servicios de vigilancia o conducción ex-

traordinaria, o lo realizado para ferias, concursos-exposiciones, siempre que la duración máxima de estos contratos no tenga una duración superior a 6 meses en un plazo de 12 meses.

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

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

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

ARTICULO 16ª.- Será fijo de plantilla:

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

SECCION 2ª. CLASIFICACION SEGUN LA FUNCION

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

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

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

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

- I. Personal directivo, titulado y técnico.
- II. Personal administrativo.
- III. Personal de mandos intermedios.

- IV. Personal operativo.
- V. Personal de seguridad mecánico-electrónica.
- VII. Personal de oficinas varios.
- VII. Personal subalterno.

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

- a) Director General.
- b) Director Comercial.
- c) Director Administrativo.
- d) Director Técnico.
- e) Director de Personal.
- f) Jefe de Personal.
- g) Jefe de Seguridad.
- h) Titulados de grado superior y titulados de grado medio.

II. Personal Administrativo. En este grupo comprenden:

A) ADMINISTRATIVOS.

- a) Jefe de Primera.
- b) Jefe de Segunda.
- c) Oficial de Primera.
- d) Oficial de Segunda.
- e) Azafata.
- f) Auxiliar.
- g) Vendedor.
- h) Telefonista.
- i) Aspirante.

B) TECNICOS Y ESPECIALISTAS DE OFICINA

- a) Analista.
- b) Programador de Ordenador.
- c) Operador de Ordenador.
- d) Delineante Proyectista.
- e) Delineante.
- f) Operadores de Máquinas Básicas.
- g) Calcador.
- h) Perforista, Verificadores, Clasificadores.

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

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

IV. Personal Operativo. Comprenden las siguientes categorías:

- A) Juramentado.
 - a) Vigilante Jurado-Conductor.
 - b) Vigilante Jurado de Transporte.
 - c) Vigilante Jurado de Seguridad.
- B) No Juramentado.
 - a) Contador-Pagador.
 - b) Guarda de Seguridad Uniformado.
 - c) Guarda de Seguridad no Uniformado.
 - d) Conductor.

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

- a) Encargado.
- b) Ayudante Encargado.
- c) Oficial de Primera Taller.
- d) Oficial de Segunda Taller.
- e) Oficial de Tercera Taller.
- f) Oficial de Primera Mantenimiento.
- g) Oficial de Segunda Mantenimiento.
- h) Oficial de Tercera Mantenimiento.
- i) Oficial de Primera Instalador.

- j) Oficial de Segunda Instalador.
- k) Oficial de Tercera Instalador.
- l) Revisor de sistemas.
- m) Especialista de Primera.
- n) Especialista de Segunda.
- A) Aprendiz.

VI. Personal de Oficinas Varios. Comprenderá:

- a) Encargado.
- b) Oficial de Primera.
- c) Oficial de Segunda.
- d) Ayudante.
- e) Peón.
- f) Aprendiz.

VII. Personal Subalterno. Comprenderá:

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

ARTICULO 19º.- 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 administrativa 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 la planificación, programación, control y administración del personal de la Empresa.

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

h) Titulado en Grado Superior y Titulado de Grado Medio. Titulados son aquellos que aplican sus títulos de grado superior (Licenciatura y Doctorado) o grado medio (Pélico, Grado Social) y los conocimientos a ellos debido el proceso técnico de la Empresa.

ARTICULO 20.- Personal Administrativo.

A) ADMINISTRATIVOS.

a) Jefe de Primera. Jefe de Primera es el que provisto o no de poderes limitados, está encargado y tiene la responsabilidad directa de la oficina de la Empresa. Dependen de él -

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

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

c) Oficial de Primera. - Es el empleado, mayor de veinte años, que actúa bajo las ordenes 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) Azufate. - Es la persona mayor de dieciocho años, en cargada 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, con ciertos rasgos, 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.

B) TÉCNICOS Y ESPECIALISTAS DE OFICINA.-

a) Analista. - Verifica análisis orgánicos de aplicaciones complejas para obtener la solución mecanizada de las mismas en tanto se refiere a:

- Cadena de operaciones a seguir.
 - Documentos a obtener.
 - Diseño de los mismos.
 - Fechos a tratar: su definición.
- Puesta a punto de las aplicaciones:
- Creación de juegos de ensayo.
 - Enumeración de las anomalías que puedan producirse y definición de su tratamiento.
 - Colaboración al programa de las pruebas de "lógica" de cada programa.
 - Finalización de los expedientes de aplicaciones complejas.

b) Programador de Ordenador. - Le corresponde estudiar los programas complejos definidos por los análisis, confeccionando organigramas detallados de tratamiento.

Redactar programas en el lenguaje de programación que le sea indicado.

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

Documentar el anual de consola.

c) Operador de Ordenador. - Maneja los ordenadores para el tratamiento de la información e interpreta y desarrolla las instrucciones y órdenes para su explotación.

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

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

f) Operadores de Máquinas Básicas. - Son los que tienen perfecto conocimiento de las técnicas destinadas a clasificación, interpretación, reproducción e intercalación de las fichas perforadas.

g) Calculador. - Es el que calcula dibujos en papel transparente, realiza y acota croquis y efectúa otras labores análogas.

h) Perforistas, Verificadores, Clasificadores. - Realizan el perfecto manejo de las máquinas perforadoras, verificadoras y clasificadoras, conociendo suficientemente la técnica de programación de dichas máquinas.

ARTICULO 21.- Personal de Mandos Intermedios.-

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

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

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

d) Encargado General. - Es el empleado que, procedente o no del grupo operativo, y por sus condiciones humanas, públicas y profesionales, con plena responsabilidad y a la inmediata orden 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 es-

peíficas que le son delegadas, con control general de todos los inspectores o supervisores sobre el comportamiento de sus empleados para su gratificación, promoción o sanción, en el ámbito laboral. Podrá ser Encargado de Vigilancia, de Tráfico, de Servicios, etc.

e) Inspector.— Es aquel 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 — 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.

ARTICULO 22.— Personal Operativo.—

A) JURAMENTADO

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

- a.1) Conducir vehículos blindados.
- b.1) Cuidar 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) Dar, si se le exige, parte diario y por escrito del trayecto efectuado, del estado del automóvil y de los consumos del mismo.
- d.1) Comprobará los niveles de agua y aceite del vehículo completándolos, al faltare alguno de los dos, dando parte al Jefe de Tráfico.
- e.1) Revisará diariamente los depósitos de líquido de frenos y de embrague, dando cuenta de las pérdidas observadas.
- f.1) Revisará los niveles de aceite del motor, debiendo comunicar al Jefe de Tráfico la fecha de su reposición periódica.
- g.1) Cuidará el mantenimiento de los neumáticos del vehículo, revisando la presión de los mismos una vez por semana.

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

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

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

ARTICULO 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 trabajadores, 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 y 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 si o a través de otro, alguno de los oficios clásicos.

ARTICULO 24.- Personal de Oficios Varios.

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

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

c) Ayudante. Es el operario mayor de dieciocho años, encargado de realizar tareas concretas que no constituyan 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 si o a través de otro, alguno de los oficios clásicos.

ARTICULO 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

ARTICULO 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.

ARTICULO 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.

ARTICULO 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 contrate, 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 sustituido y finalmente la duración del contrato, en los supuestos que corresponda.

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

Personal Directivo, Titulado y Técnico: Seis meses.

Personal Cualificado: Administrativo, Mandos Intermedios y de Oficios Varios: Tres meses.

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

Personal no Cualificado: Quince días laborables.

ARTICULO 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, PROVISION DE VACANTES, PLANTILLAS Y ESCALAFONES

ARTICULO 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 deban 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, así como 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 ejercitan 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, horaria y/o jornada se entenderá que renuncia al derecho de preferencia establecido en este apartado.

ARTICULO 32.- Plantilla.— Todas las Empresas comprendidas en este Convenio Colectivo vienen obligadas a confeccionar las plantillas de su personal fijo, señalando el número total de trabajadores que comprende cada categoría profesional con la separación y especificación de grupos y subgrupos. Dichas plantillas, una vez confeccionadas, habrán de ser sometidas a la Autoridad Laboral para su aprobación, previos los preceptivos informes, entre los que necesariamente deberá figurar el de la representación de los trabajadores.

La plantilla se confeccionará cada dos años, como máximo. Dentro de la plantilla inicial y sucesivas, las Empresas podrán amortizar las vacantes que se produzcan sin perjuicio de la promoción del personal existente por vía de ascenso, comunicándolo a la Autoridad Laboral y a la representación de los trabajadores.

ARTICULO 11.- 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 período del complemento de antigüedad.
- 7 . Número de orden.

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

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

ARTICULO 14.- 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

ARTICULO 15.- 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 medio de transporte públicos a intervalos no superiores a media hora, a la entrada y/o salida de los trabajadores. El personal de las Empresas que desempeñen tareas de vigilancia podrá ser cambiado de un centro de trabajo a otro, de acuerdo con las facultades expresadas, dentro de una misma localidad. 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 incluídas en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, y si a los correspondientes pluses de distancia y transporte pactados.

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

tales comisiones habrán de constituirse en el plazo de 1 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.

ARTICULO 16.- 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 reuniere 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.

ARTICULO 17.- Desplazamientos.- El personal que saiga de su residencia por causa del servicio desplazándose fuera de su localidad, en el sentido que a tal palabra se da en el Art. 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 20¹ pesetas el kilómetro.

ARTICULO 18.- Importe de las dietas.- El importe de las dietas acordadas en este Convenio Colectivo será:

650 ¹ -	Pesetas cuando el trabajador tenga que hacer una comida fuera de su localidad,
1.200 ¹ -	Pesetas cuando el trabajador tenga que hacer dos comidas fuera de su localidad,
1.100 ¹ -	Pesetas cuando el trabajador tenga que pernoctar y desayunar.
2.200 ¹ -	Pesetas cuando el trabajador tenga que pernoctar fuera de su localidad y realizar dos comidas. Si el desplazamiento fuera superior a siete días, el importe de la dieta completa será de 1.790 ¹ Pesetas, a partir del octavo día.

ARTICULO 19.- 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 autorizarse 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 período de tres meses, en la misma población, se considerará como traslado por necesidades del servicio.

CAPITULO VIII

TRABAJOS DE CATEGORIA SUPERIOR E INFERIOR

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

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

Estas consolidaciones no son aplicables a los casos de sustitución por incapacidad laboral transitoria e 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 EXTINCION DEL CONTRATO DE TRABAJO

ARTICULO 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 19 días sin la cantidad correspondiente a las partes proporcionales de dicho período. El preaviso deberá ejercitarse siempre por escrito y las Empresas vendrán obligadas a suscribir el acuse de recibo.

CAPITULO X

JORNADA DE TRABAJO, DESCANSO Y VACACIONES

ARTICULO 42.- Jornada de Trabajo.- La jornada de trabajo será de 1.826 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, pudiendo ser continuada o dividida sin que en este caso pueda serlo en más de dos períodos. Dadas las especiales características de la actividad, el horario de trabajo se extenderá de las cero horas a las veinticuatro horas del día, en atención de las necesidades del servicio.

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 830 en el semestre en que el trabajador disfrute dichas vacaciones y de 996 en el otro semestre.

En los demás supuestos de vacaciones disfrutadas en meses de ambos semestres, el cómputo de horas será de 913 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.

ARTICULO 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:

C A T E G O R I A S	LABORABLES	FESTIVAS
Personal Administrativo		
A) Administrativos		
Jefe de 1ª.	867	1.161
Jefe de 2ª.	817	1.095
Oficial de 1ª.	717	960
Oficial de 2ª.	690	923
Azafata	641	857
Auxiliar	641	857
Vendedor	742	993
Telefonista	563	756
Aspirante	489	654
B) Técnicos y Especialista de Oficina		
Programador de Ordenador	867	1.161
Programador de Máquinas Auxiliares	817	1.095
Operador de Ordenador	717	960
Perforista, Verificador, Clasificador	690	923
Delineante Proyectista	817	1.095
Delineante de 1ª.	717	960
Delineante de 2ª.	690	923
Calculador	489	654
Mandos Intermedios		
Jefe de Tráfico	741	989
Jefe de Vigilancia	741	989
Jefe de Servicios	741	989
Encargado General	741	989
Inspector	686	919
Personal Operativo		
A. Juramentado		
Vigilante Jurado-Conductor	729	977
Vigilante Jurado-Transporte	681	901
Vigilante Jurado	615	826
B. No Juramentado		
Guarda de Seguridad (Uniformado)	429	572
Guarda de Seguridad (No uniformado)	429	572
Conductor	636	851
Contador-Pagador	429	572
Personal de Seguridad		
Mecánico-Electrónica		
Oficial de 1ª. Taller	821	1.101
Oficial de 2ª. Taller	729	975
Oficial de 3ª. Taller	637	853
Oficial de 1ª. Mantenimiento	788	1.059
Oficial de 2ª. Mantenimiento	698	935
Oficial de 3ª. Mantenimiento	608	812
Oficial de 1ª. Instalador	758	1.016
Oficial de 2ª. Instalador	667	894
Oficial de 3ª. Instalador	576	772
Especialista de 1ª.	454	609
Especialista de 2ª.	424	567
Revisor de sistemas	637	853
Personal de Oficinas Varías		
Oficial de 1ª.	690	923
Oficial de 2ª.	613	822
Ayudante	539	719
Aprendiz	424	567
Peón	484	649
Limpiadora	484	649
Personal Subalterno		
Ordenanza	525	704
Almacenero	525	704
Botones	414	551

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 92/83 de 19 de Enero y la Orden Ministerial de 1-13-83, - publicada en el Boletín Oficial del Estado nº. 56 de 7-3-83, se entenderán y calificarán como horas extraordinarias estructurales, con carácter general, las siguientes:

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

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

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

2ª.- 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 corresponden a tal definición, se llevará a cabo por acuerdo entre la Dirección de la Empresa y los Representantes Legales de los Trabajadores del centro de trabajo donde se hubieren realizado tales horas extraordinarias.

ARTICULO 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.

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

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

Cuando excepcionalmente y por necesidades del servicio no pudiera darse el descanso semanal, sustitutorio de

domingo o festivo y siempre con la correspondiente autorización del Delegado de Trabajo, se abonará dicho día con los valores de horas festivas del 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 3.900,- pesetas o, en su defecto, a opción del trabajador, de un día de descanso compensatorio cuando así lo permita el servicio.

ARTICULO 46.- Vacaciones.- Todos los trabajadores disfrutará 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

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

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

ARTICULO 48.- Licencias de Representantes de los Trabajadores.- Para quienes ostente cargos de representación de los trabajadores se estará a los dispuestos en las Leyes vigentes.

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

ARTICULO 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.

ARTICULO 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 1 año. La excedencia podrá concederse por un mínimo de 1 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 reintegro 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 reintegro, cuando se solicite, estará condicionado a que haya vacante en su categoría; si no existiera vacante en la categoría propia y si en otra inferior, el excedente podrá ocupar esta plaza con el salario a ella correspondiente hasta que se produzca una vacante en su categoría.

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

- Nombramiento para cargo político o designación para cargo de representación sindical, cuando su ejercicio sea incompatible con los servicios a la Empresa.
- Enfermedad o accidente una vez transcurrido el período de incapacidad laboral transitoria y por todo el tiempo en el que el trabajador permanezca en situación de invalidez provisional.
- Prestación del servicio militar por el tiempo mínimo obligatorio de duración del mismo.
- En el caso de pérdida o sustracción de la licencia y/o guía de armas, hasta la obtención de un nuevo ejemplar o aparición del perdido o sustraído.

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 por servicio militar devengará el importe del 50% 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.

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

La reincorporación de los excedentes especiales a sus puestos de trabajo deberá producirse en el plazo de treinta días, como máximo, desde el momento que desaparezcan las cau-

sas que motivaron la excedencia, salvo en los casos de servicio militar, en que el plazo será de dos meses y en el caso de pérdida o sustracción que lo será en el plazo de 5 días.

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

Si al solicitar el reintegro no existiera vacante en la categoría propia del excedente especial y así en inferior, el interesado podrá optar entre ocupar esta plaza o no reintegrarse 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.

ARTICULO 52.- Permisos sin sueldo.- Los trabajadores que lleven, como mínimo un año en una misma Empresa podrán solicitar permiso, sin sueldo, que las Empresas, previo informe de los representantes de los trabajadores, atenderán, salvo que ello suponga grave perturbación en el servicio.

La duración de estos permisos no será superior a 15 días naturales, y no podrán concederse a más del 5% de la plantilla, de su delegación.

CAPITULO III

SEGURIDAD E HIGIENE

ARTICULO 51.- 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 8º. 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

ARTICULO 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, transcendencia del daño, grado de reiteración o reincidencia.

ARTICULO 55.- Son faltas leves.-

1. Hasta cuatro faltas de puntualidad, con retraso superior a cinco minutos e inferior a quince, dentro del periodo de un mes.
2. Abandonar el puesto de trabajo sin causa justificada o el servicio por breve tiempo durante la jornada. Si se causare como consecuencia del mismo abandono perjuicio de consideración a la Empresa, compañeros de trabajo, clientes o personal del mismo, o fuera causa de accidente, la falta podrá revestir la consideración de grave o muy grave.

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

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

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

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

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

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

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

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

ARTICULO 56.- Son faltas graves.-

1. El cometer dos faltas leves en el periodo 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 periodo 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 periodo de un mes, sin causa justificada. Será muy grave si de resultar de la ausencia se causare grave perjuicio 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 Empresa, compañeros de trabajo o público se reputará muy grave.

5. La suplantación de la personalidad de un compañero al fechar o firmar, sancionándose tanto al que fecha como 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 cuarenta y ocho 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. Usar, sin estar de servicio, las insignias del cargo o hacer ostentación innecesaria del mismo.
10. No dar conocimiento inmediato a sus superiores de la preparación o comisión de un delito.
11. Llevar los registros, documentación, cuadernos o cualquiera 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 tuviere especial relevancia, tendrá la consideración de muy grave.

ARTICULO 57. Son faltas muy graves.-

1. La reincidencia en comisión de falta grave en el período de seis meses, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que hubiere mediado sanción.
2. Más de doce faltas no justificadas de puntualidad cometidas en el período de seis meses o veinticuatro en un año, aunque hayan sido sancionadas independientemente.
3. Tres o más faltas injustificadas al trabajo en el período de un mes, más de seis en el período de cuatro meses o más de doce en el período de un año, siempre que hayan sido sancionadas independientemente.
4. La falsedad, deslealtad, el fraude, el abuso de confianza y el hurto o robo, tanto a compañeros de trabajo como a la Empresa o a terceros relacionados con el servicio 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, personal a su cargo o familiares de los mismos, así como a las personas en cuyos locales o instalaciones realizara su actividad y a los empleados de éstas si los hubiere.
11. La participación directa o indirecta en la comisión de un delito calificado como tal en las leyes penales y la 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 tomada posesión de los mismos y la inhibición o pasividad en la prestación del mismo.
13. La disminución voluntaria y continuidad 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.
25. 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.
26. La retirada temporal o definitiva del permiso de conducir para los conductores o Vigilantes Jurados Conductores sea por sentencia o por sanción administrativa por comisión de actos calificados como imprudencia temeraria.

ARTICULO 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) Despedido.

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

ARTICULO 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.

ARTICULO 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

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

Se considerarán motivos dignos de premio.

- a) Actos heroicos.
- b) Actos meritorios.
- c) Espíritu de servicio.
- d) Espíritu de fidelidad.
- e) Afán de superación profesional.
- f) Se retribuirán con un premio en metálico de 2.000¹- pesetas al trabajador 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, su subordinando a ellos su comodidad e incluso su interés particular.

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

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

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

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

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

CAPITULO XV

PRESTACIONES SOCIALES

ARTICULO 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 3.250.000¹- pesetas por muerte y 4.250.000¹- 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.

ARTICULO 63.- Las Empresas abonarán la cantidad de 8.000¹- pesetas mensuales, como complemento y con independencia de la prestación de 3.000¹- pesetas que la Seguridad Social tiene reconocida, en su caso, en concepto de ayuda para subnormales.

ARTICULO 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% 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 90% de la base de cotización.
- b.3.) Del día 21 al 40, el 100% de la base de cotización.
- b.4.) Del 40 en adelante, si procede, como es tá legislado.

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

Se cobrará el 100% de la base cotizable, desde la fecha de su hospitalización, durante 40 días máximo, aunque parte de dichos días esté hospitalizado y otra parte no, y en período de recuperación o, postoperatorio, pero siempre que siga de baja.

CAPITULO XVI

DERECHOS SINDICALES

ARTICULO 65.- Ambas partes firmantes y de común acuerdo, establecen que las Empresas incluidas en el ámbito funcional de este Convenio podrán descontar en la nómina mensual de los trabajadores y a petición de estos, el importe de la cuota sindical correspondiente.

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

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

Las competencias y garantías de la representación de los trabajadores será la establecida en los artículos 64 y 65 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO XVII

RETRIBUCIONES

ARTICULO 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.

ARTICULO 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.

ARTICULO 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
 - Plús de vehículo blindado.
 - Plús de actividad.
 - Plús 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:
 - Plús de transporte.

Plús de mantenimiento de vestuario.

ARTICULO 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.

ARTICULO 70.- Complemento personal: Antigüedad.- Todos los trabajadores, sin excepción de categorías, disfrutarán además de su sueldo, aumentos por años de servicio, como premio a su vinculación en la Empresa respectiva. Estos aumentos consistirán en trienios de 7'5 por 100 del sueldo base que se percibirá, 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.

ARTICULO 71.- Complementos de puesto de trabajo.-

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

b) Plús de Vehículo Blindado.- Dicho plús 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 éste Convenio Colectivo.

c) Plús de Actividad.- Dicho plús se abonará a los trabajadores de las categorías a las cuales se les hace figurar en el Anexo del presente Convenio.

d) Plús de Responsable de Equipo.- Es el trabajador, que además de realizar las tareas propias de su categoría, desarrolla una labor de concentración, distribuyendo el trabajo e indicando cómo realizarlo confeccionando los papeles oportunos, anomalías o incidentes que se produzcan en los servicios en ausencia del Inspector u otro Jefe, teniendo la responsabilidad de un equipo de personas. El personal que ejerza funciones de responsable de equipo percibirá un plús por tal concepto, de un diez por ciento del sueldo base establecido en este Convenio, que corresponda a su categoría, en tanto las tenga asignadas y las realice.

e) Plús de Trabajo Nocturno.- Se fija un plús por trabajo nocturno de un 25 por 100 del sueldo base. De acuerdo con el artículo 42 de éste 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 plús a pro rata de las horas trabaja-

das de dicho período. Si las horas trabajadas en jornada - nocturna excedieran de cuatro, se abonará el complemento - correspondiente a toda la jornada.

ARTICULO 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.

ARTICULO 71.- Complementos de vencimiento superior al mes.-

a) **Gratificaciones de Julio y Navidad.-** El personal al servicio de las Empresas de Seguridad percibirá dos gratifi- caciones extraordinarias que se devengarán los días 15 de - Julio y 15 de Diciembre de cada año y deberán ser satisfe- chas dentro de los dos días anteriores a cada una de estas fechas. El importe de cada una de estas gratificaciones ser- rá de una mensualidad de la columna de "total", correspon- diente al anexo salarial, y por los mismos conceptos.

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

b) **Gratificación de Beneficios.-** Todos los trabajado- res 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 "to- tal", 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 Diciem- bre 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 computarán por años naturales.

ARTICULO 74.- Complementos de Indemnizaciones o Suplidos:

a) **Plúa de Distancia y Transporte.-** Se establece como compensación a los gastos de desplazamiento y medios de trans- porte dentro de la localidad, así como desde el domicilio a los centros de trabajo y su regreso.

b) **Plúa de Mantenimiento de Vestuario.-** Se establece como compensación de gastos que obligatoriamente correrá a cargo del trabajador, por limpieza y conservación del ves- tuario, calzado, correajes, y demás prendas que componen - su uniformidad. Su cuantía se establece en la columna co- rrespondiente en el Anexo salarial.

ARTICULO 75.-

A) **Cuantía de las Retribuciones.-** Para el período com- prendido entre el 1 de Enero de 1985 y el 31 de Diciembre - de 1985, el importe mensual del salario base, de los comp- lementos de puesto de trabajo y de las indemnizaciones y supli- dos será el que se refleja en el Anexo I del Convenio Colec- tivo.

El importe de las horas extraordinarias será el que - se refleje en el Artículo 43 de este Convenio.

B) **Clausula de Revisión Salarial.-** Se establece la - fórmula de revisión de las retribuciones de este Convenio - de acuerdo con las siguientes condiciones:

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo es- tablecido por el I.N.E., registrese al 31 de Diciembre de - 1985 un incremento superior al 7% respecto a la cifra que - resultase de dicho I.P.C. al 31 de Diciembre de 1984, se - efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate ofi- cialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indica- da cifra. Tal incremento se abonará con efectos de primero de Enero de 1985, sirviendo por consiguiente como base para

el cálculo del incremento salarial de 1986, y para llevarlo a cabo se tomará como referencia los salarios o tablas uti- lizadas para realizar los aumentos pactados en dicho año.

El porcentaje de revisión será el siguiente:

	INFLACION									
REVISION	7,1	7,2	7,3	7,4	7,5	7,6	7,7	7,8	7,9	8,0
%	0,11	0,21	0,32	0,43	0,54	0,64	0,75	0,86	0,96	1,07

En el caso que se diera esta revisión, el incremento operaría proporcionalmente sobre cada uno de los conceptos de la tabla de retribuciones.

ARTICULO 76.- Pacto de repercusión en precios.- Ambas repre- sentaciones hacen constar expresamente que las condiciones económicas pactadas en este Convenio tendrán repercusión en los precios de los servicios.

ARTICULO 77.- Uniformidad.- Las Empresas facilitarán cada dos años al personal operativo las siguientes prendas de uniforme: tres camisas de verano, dos pantalones de invierno y dos pañ- talones de verano.

Igualmente se facilitará cada año un par de zapatos. Asimismo se facilitará, en casos de servicios en el ex- terior las prendas de abrigo y de agua adecuadas.

Las demás prendas de equipo se renovarán cuando se de- terioresen.

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

Las Empresas mejorarán la calidad de todos los elemen- tos del uniforme arriba descritos.

ARTICULO 78.- Las Empresas abonarán a los trabajadores que, al cumplir las edades que se relacionan, acepten la propue- sta de la Empresa de jubilarse, las cantidades siguientes:

- A los 60 años 205.000' - Ptas
- A los 61 años 175.000' - Ptas
- A los 62 años 165.000' - Ptas
- A los 63 años 148.000' - Ptas

No obstante lo anterior y en desarrollo del Real Decre- to Ley 14/81 de 20 de Agosto y Real Decreto 2.705/81 de 19 de Octubre, ambas partes acuerdan la jubilación forzosa de los - trabajadores, afectados por el presente Convenio, a los 64 - años de edad, extinguiéndose el contrato de trabajo, a tenor de lo previsto en el artículo 49.6 del Estatuto de los Trabajadores. La finalidad principal de este acuerdo es el esta- blecimiento de una política de empleo en este Sector, siem- pre que se cumplan los siguientes requisitos:

- 1) Haber cumplido sesenta y cuatro años de edad.
- 2) Reunir el trabajador jubilado los requisitos, salvo la edad, que para tener derecho a la - pensión de jubilación se establecen en las dis- posiciones reguladoras del Régimen General - de la Seguridad Social.
- 3) Sustituir la Empresa al trabajador que se ju- bila por otro trabajador que sea titular del derecho a cualquiera de las prestaciones eco- nómicas por desempleo o joven demandante de primer empleo, sin perjuicio del cumplimien- to simultáneo de las condiciones exigidas - por la normativa especial de Vigilantes Jura- dos que esté en vigor en cada momento.
- 4) Que el nuevo contrato suscrito por el trabaja- dor sea de idéntica naturaleza al que se ex- tingue por jubilación del trabajador.

ARTICULO 79.- Contrato de relevo.- Se acuerda por ambas partes que las disposiciones establecidas para el contrato de relevo en la ley 32/1984 de 2 de Agosto, artículo 12-5, desarrollado por el Real Decreto 1991/1984, de 31 de Octubre, sean de aplicación en el ámbito de este Convenio.

ARTICULO 80.- Todos los Vigilantes Jurados de Seguridad en el desempeño de sus obligaciones estarán sometidos a lo dispuesto en el Decreto 629/78 del Ministerio del Interior y - disposiciones reglamentarias.

A N E X O - I

TABLA DE RETRIBUCIONES - VIGENCIA: del 1 de Enero de 1985 al 31 de Diciembre de 1985

C A T E G O R I A S	SALARIO BASE	PLUS PELIGROSIDAD	PLUS. VERC. BLINDADO-	PLUS ACTIVIDAD	PLUS TRANSPORTE	PLUS VESTUARIO	T O T A L
I. PERSONAL DIRECTIVO, TITULADO, TECNICO							
Director General	103.983	---	---	---	10.596	---	114.579
Director Comercial	93.430	---	---	---	10.495	---	103.925
Director Administrativo ..	93.430	---	---	---	10.495	---	103.925
Director Técnico	93.430	---	---	---	10.495	---	103.925
Director de Personal	93.430	---	---	---	10.495	---	103.925
Jefe de Personal	82.876	---	---	---	10.392	---	93.268
Jefe de Seguridad	82.876	---	---	---	10.392	---	93.268
Titulado Superior	82.876	---	---	---	10.392	---	93.268
Titulado Medio	72.319	---	---	---	10.290	---	82.609
II. PERSONAL ADMINISTRATIVO							
A) ADMINISTRATIVOS							
Jefe de Primera	67.252	---	---	4.759	10.598	---	82.609
Jefe de Segunda	62.273	---	---	5.535	10.540	---	78.348
Oficial de Primera	53.013	---	---	7.089	10.431	---	70.533
Oficial de Segunda	49.820	---	---	7.480	10.392	---	67.692
Azufata	44.837	---	---	8.257	10.333	---	63.427
Auxiliar	44.837	---	---	8.257	10.333	---	63.427
Vendedor	54.800	---	---	6.702	10.452	---	71.954
Telefonista	37.363	---	---	9.426	10.245	---	57.034
Aspirante	31.662	---	---	8.821	10.157	---	50.640
B) TECNICOS Y ESPECIALISTA DE OFICINA							
Analista	82.876	---	---	---	10.392	---	93.268
Programador de Ordenador ..	72.319	---	---	---	10.290	---	82.609
Programador de Máquinas - Auxiliares	62.273	---	---	5.535	10.540	---	78.348
Operador de Ordenador	53.013	---	---	7.089	10.431	---	70.533
Perforista, Verificador, - Clasificador	49.820	---	---	7.480	10.392	---	67.692
Delineante Proyectista ...	62.273	---	---	5.535	10.540	---	78.348
Delineante de 1ª.	53.013	---	---	7.089	10.431	---	70.533
Delineante de 2ª.	49.820	---	---	7.480	10.392	---	67.692
Calculador	31.662	---	---	8.821	10.157	---	50.640
III. MANDOS INTERMEDIOS							
Jefe de Tráfico	60.963	---	---	554	9.939	5.825	77.281
Jefe de Vigilancia	60.963	---	---	554	9.939	5.825	77.281
Jefe de Servicios	60.963	---	---	554	9.939	5.825	77.281
Encargado General	60.963	---	---	554	9.939	5.825	77.281
Inspector	55.984	---	---	1.281	9.939	5.815	73.019
IV. PERSONAL OPERATIVO							
A. JURAMENTADO							
V. Jurado - Conductor	46.195	8.999	4.008	---	9.939	9.716	78.857
V. Jurado - Transporte ...	42.828	8.344	4.008	---	9.939	10.816	75.935
Vigilante Jurado	42.800	8.337	---	---	9.939	10.462	71.538
B. NO JURAMENTADO							
Guarda de Seguridad (Uniformado)	35.884	---	---	---	9.939	5.751	51.574
Guarda de Seguridad (No uniformado)	35.884	---	---	---	9.939	5.751	51.574
Conductor	44.078	---	---	8.933	9.939	7.380	70.330
Contador-Pagador	35.884	---	---	---	9.939	5.751	51.574

CATEGORIAS	SALARIO BASE	PLUS PELIGROSIDAD	PLUS. VEH. BLINDADO	PLUS ACTIVIDAD	PLUS TRANSPORTE	PLUS VESTUARIO	T O T A L
V. PERSONAL DE SEGURIDAD MECANICO-ELECTRONICA							
Oficial de 1ª. Taller	68.329	---	---	---	9.939	2.839	81.107
Oficial de 2ª. Taller	60.732	---	---	---	9.939	3.895	74.566
Oficial de 3ª. Taller	53.132	---	---	---	10.399	4.507	68.038
Oficial 1ª. Mantenimiento .	65.798	---	---	---	9.939	3.196	78.933
Oficial 2ª. Mantenimiento .	58.199	---	---	---	9.939	4.251	72.389
Oficial 3ª. Mantenimiento .	50.599	---	---	---	10.664	4.596	65.859
Oficial de 1ª. Instalador .	63.265	---	---	---	9.939	3.554	76.758
Oficial de 2ª. Instalador .	55.666	---	---	---	10.125	4.421	70.212
Oficial de 3ª. Instalador .	48.065	---	---	---	10.927	4.674	63.666
Especialista de 1ª.	37.934	---	---	---	12.136	5.080	55.150
Especialista de 2ª.	35.552	---	---	---	9.939	2.752	48.243
Revisor de Sistemas	53.132	---	---	---	10.399	4.507	68.038
VI. PERSONAL DE OFICIOS VARIOS							
Oficial de 1ª.	56.573	---	---	5.036	10.453	---	72.062
Oficial de 2ª.	44.772	---	---	6.221	10.305	---	61.298
Ayudante	37.301	---	---	7.386	10.216	---	54.903
Peón	37.363	---	---	3.119	10.157	---	50.639
Aprendiz	31.662	---	---	3.566	10.084	---	45.312
Limpiadora	37.363	---	---	3.119	10.157	---	50.639
VII. PERSONAL SUBALTERNO							
Ordenanza	41.101	---	---	2.542	10.201	---	53.844
Almacenero	41.101	---	---	2.542	10.201	---	53.844
Botones	31.662	---	---	2.521	10.069	---	44.252

4281 *RESOLUCION de 18 de diciembre de 1984, de la Dirección General de Servicios por la que se dispone el cumplimiento de la Sentencia dictada en el recurso contencioso-administrativo interpuesto por: don Jesús González Blanco.*

De orden delegada por el Excmo. Sr. Ministro, se publica para general conocimiento y cumplimiento en sus propios términos el fallo de la Sentencia dictada con fecha 25 de junio de 1984, por la Audiencia Nacional, en el recurso contencioso-administrativo número 43.033, promovido por don Jesús González Blanco, sobre sanción de 100.001 pesetas, cuyo pronunciamiento es del siguiente tenor:

«Fallamos: Estimamos el recurso 43.033 interpuesto contra Resolución del Ministro de Trabajo, Sanidad y Seguridad Social de 1 de diciembre de 1981, debiendo revocar como revocamos el mencionado Acuerdo por su disconformidad a derecho; condenamos a la Administración a devolver a don Jesús González Blanco la cantidad de 120.001 pesetas que tiene depositadas, sin mención sobre costas.»

Madrid, 18 de diciembre de 1984.—El Director general, Enrique Heras Poza.

4282 *RESOLUCION de 18 de diciembre de 1984, de la Dirección General de Servicios, por la que se dispone el cumplimiento de la Sentencia dictada en el recurso contencioso-administrativo interpuesto por: doña María Teresa Muñoz García.*

De orden delegada por el Excmo. Sr. Ministro, se publica para general conocimiento y cumplimiento en sus propios términos el fallo de la Sentencia dictada con fecha 8 de octubre de 1984, por la Audiencia Territorial de Zaragoza, en el recurso contencioso-administrativo número 144/84, promovido por doña María Teresa Muñoz García, sobre acta de liquidación, cuyo pronunciamiento es del siguiente tenor:

«Fallamos: Primero.—Estimamos el recurso contencioso-administrativo número 144 de 1984, en nombre y representación de doña Teresa Muñoz García contra la Resolución de la Dirección General de Régimen Económico y Jurídico de la Seguridad Social, de fecha 29 de diciembre de 1983, desestimatoria de recurso de alzada formulado contra la dictada por la Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de Zaragoza, en 31 de agosto

del mismo año, sobre liquidación de cuotas de la Seguridad Social, por importe de 121.646 pesetas.

Segundo.—Anulamos las resoluciones de la Dirección General de Régimen Económico y Jurídico de la Seguridad Social y de la Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de Zaragoza, reseñados en el anterior pronunciamiento con subsiguiente devolución a la actora de las cantidades que pudieran resultar indebidamente ingresadas.

Tercero.—No hacemos expresa imposición de costas.»

Madrid, 18 de diciembre de 1984.—El Director general, Enrique Heras Poza.

4283 *RESOLUCION de 18 de diciembre de 1984, de la Dirección General de Servicios, por la que se dispone el cumplimiento de la Sentencia dictada en el recurso contencioso-administrativo interpuesto por: Banco Atlántico, S. A.*

De orden delegada por el Excmo. Sr. Ministro, se publica para general conocimiento y cumplimiento en sus propios términos el fallo de la Sentencia dictada con fecha 5 de octubre de 1984, por la Audiencia Territorial de Bilbao, en el recurso contencioso-administrativo número 467/83, promovido por Banco Atlántico, S. A., sobre acta de liquidación, cuyo pronunciamiento es del siguiente tenor:

«Fallamos: Que desestimando como desestimamos el presente recurso contencioso-administrativo interpuesto por el Procurador Sr. Bartau Morales en nombre y representación de Banco Atlántico, S. A. tramitado con el número 467 de 1983 contra Resolución del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de 25 de agosto de 1983 que, resolviendo recurso de alzada interpuesto por dicha recurrente confirmaba otra Resolución de la Delegación Provincial de Trabajo de Vizcaya de fecha 6 de julio de 1982 por la que se confirmaban las actas de liquidación de cuotas a la Seguridad Social levantadas por la Inspección de Trabajo a dicha empresa con los números 790 y 791 de 1982 por un importe total de 374.862 pesetas, debemos confirmar como confirmamos los actos administrativos impugnados por ser en todo ajustados a derecho; e imponemos las costas a la recurrente por su notoria temeridad procesal.

Madrid, 18 de diciembre de 1984.—El Director general, Enrique Heras Poza.