

ANEXO Nº 2.

Año 1.987

ANTIGÜEDAD

Capitán/Jefe de Máquinas.	6.631	PTS.
Oficiales.	5.684	"
Maestranza	4.737	"
Subalternos	3.790	"

16597 *RESOLUCION de 12 de junio de 1987, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de Empresas de Seguridad.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de Empresas de Seguridad, que fue suscrito con fecha 22 de mayo de 1987, de una parte por representantes de las Centrales sindicales Unión General de Trabajadores (UGT), Sindicato Independiente Profesional de Vigilancia y Seguridad (SIPUS), Comisiones Obreras (CC. OO.), Unión Sindical Obrera (USO) y Sindicato Independiente de Trabajadores de Empresas de Seguridad de Cataluña (SITES), en representación de los trabajadores, y de otra por la Asociación Profesional de Compañías Privadas de Servicios de Seguridad (APROSER), en representación empresarial, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

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

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

Madrid, 12 de junio de 1987.-El Director general, Carlos Navarro López.

CONVENIO COLECTIVO NACIONAL PARA LAS EMPRESAS DE SEGURIDAD 1987

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 regirán 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 1987, sea cual fuere la fecha de publicación en el "Boletín Oficial del Estado", y mantendrá su vigencia hasta el 31 de Diciembre de 1988.

ARTICULO 5º.- Denuncia.- La denuncia del presente Convenio se entenderá automática al momento de su vencimiento, en este

o so. el 11-12-83.

ARTICULO 6º.- Ambito personal.- Se regirán 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 las disposiciones específicas, aplicables a estos casos.

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:

- Interpretación de la totalidad de los artículos de este Convenio.
- 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 cinco miembros de la Asociación Patronal y otros cinco miembros de las Centrales Sindicales firmantes de este Convenio, según su representatividad Sindical.

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

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

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

c) Seguimiento de la aplicación de lo pactado.

d) Composición Comisión Peritaria.-

En representación de los Trabajadores:

U.S.O.: Emilio Montes Paniagua

CC.OO.: Mario José Alonso Fernández

U.C.T.: Miguel Ángel de Blas Salas

SIPYS: Juan Manuel García Gutiérrez

SITES: Teófilo Hidalgo Talavera

En Representación de las Empresas:

Isaac Martínez Cerraacal.

Lino Bermejo Palacios.

Santiago García García

Vicente Sánchez San-José.

Antonio Ortiz Orive.

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 comprenderá de 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.- Las partes firmantes de este Convenio Colectivo manifiestan su voluntad de que cada puesto de trabajo sea ocupado por el trabajador más idóneo en razón de sus cualidades técnicas, profesionales y humanas, a cuyo fin deberán establecerse los adecuados cauces de promoción y selección; y se facilitarán los medios para la formación y perfeccionamiento profesional e integral de los trabajadores, siguiendo el

adiestramiento adecuado por los medios que a tal efecto les serán facilitados por el Ministerio de Educación y Ciencia, - Ministerio del Interior y Ministerio de Trabajo.

Para llevar a efecto tales principios, la Empresa informará a los representantes de los trabajadores de los planes de formación profesional a realizar por la misma, cuyo contenido tendrá como objetivo los siguientes fines:

- 1º.- Elevación del nivel cultural del trabajador y a su promoción social.
- 2º.- Elevación del nivel físico del trabajador.
- 3º.- Corregir deficiencias en el nivel profesional exigible cuando se observen rendimientos inferiores a lo normal, o para la adaptación a nuevos puestos de trabajo dentro de la definición general de su categoría.
- 4º.- El ascenso, dentro de la línea directa de promoción profesional.
- 5º.- Perfeccionamiento profesional.

Antes de su implantación, se requerirá informe preceptivo de la representación legal de los trabajadores.

En el caso de que los planes de formación sean presentados y se hayan obtenido subvenciones públicas, la representación legal de los trabajadores será igualmente informada de la gestión y empleo, en periodicidad trimestral, de las subvenciones obtenidas.

El personal operativo de estas empresas vendrá obligado a asistir a los cursos, prácticas de adiestramiento, entrenamientos, y demás actividades formativas de carácter profesional que estipule la legislación vigente dentro o fuera de la jornada laboral.

Si se efectuase fuera de la jornada laboral, cuando el trabajador se desplace por sus propios medios, se le abonará dicho desplazamiento en la forma establecida en el Art. 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 reglar 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, la Empresa adjudicataria será, en todo caso, obligada a subrogarse en los contratos de los trabajadores adscritos a dicho contrato de arrendamiento de servicio, cualquiera que sea la modalidad de contratación

de los mismos, siempre que tenga una antigüedad mínima en el servicio, objeto de subrogación, de siete meses anteriores a la fecha en que la subrogación se produzca, incluyéndose en dicho período de permanencia las ausencias que por vacaciones I.L.T., permisos retribuidos, etc... haya podido tener el trabajador en el servicio subrogado.

La Empresa cesante en el servicio deberá notificar al personal afectado la resolución del contrato de arrendamiento de servicios.

La Empresa adjudicataria deberá respetar al trabajador todos los derechos laborales que tuviese reconocidos en su anterior empresa, incluso la antigüedad. Así mismo, el trabajador percibirá con cargo a su anterior empresa la liquidación de los haberes, partes proporcionales de gratificaciones y vacaciones que le pudieran corresponder.

A los efectos anteriores, la Empresa cesante deberá poner a disposición de la Empresa adjudicataria en un plazo máximo de 72 horas antes de que ésta comience la prestación de servicio, la siguiente documentación:

- Certificación, en la que deberá constar el nombre del trabajador, fecha de nacimiento, nombre de los padres, estado civil, número de beneficiarios de prestaciones a la familia, importe de la totalidad de percepciones a la familia, importe de la totalidad de percepciones de cualquier índole que venga cobrando el trabajador por su trabajo, desglosado por conceptos.
- Certificación de la Tesorería Territorial de la Seguridad Social de estar al corriente del pago, así como una declaración jurada de la Empresa cesante de igual situación.
- Fotocopia del TC-1 y TC-2 de cotización a la Seguridad Social de los tres últimos meses.
- Contratos de Trabajo suscritos por los trabajadores afectados, en el caso de que se hayan concertado por escrito.
- Títulos y licencias de armas, cuando proceda.
- Cualquier otro documento que se requiera a estos efectos como necesario.

El presente artículo no será de aplicación en aquellos supuestos en los que la Empresa cesante en el servicio, decida quedarse con todos o alguno de los trabajadores afectados por la subrogación.

No desaparece el carácter vinculante de la subrogación en el caso de que el arrendatario del servicio suspendiese el mismo por un período no superior a seis meses, si la Empresa cesante o los trabajadores cuyos contratos de trabajo se hubiesen visto resueltos por motivos de esta suspensión, probasen que el servicio se hubiese reiniciado por la misma u otra Empresa.

Los miembros del Comité de Empresa, los Delegados de Personal y Delegados Sindicales, quedarán excluidos de la subrogación, permaneciendo en la plantilla de la Empresa a la que pertenece, salvo los que hayan sido contratados expresamente para la obra o servicio al que le afecta la subrogación, en cuyo caso pasarán también a la nueva adjudicataria.

CAPITULO IVCLASIFICACION DEL PERSONALSECCION 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 extraordinaria, 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. Seré fijo en plantilla:

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

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.
- VI. Personal de oficios varios.
- VII. Personal subalterno.

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

- a) Director General.
- b) Director Comercial.
- c) Director Administrativo.
- d) Director Técnico.
- e) Director de Personal.
- f) Jefe de Personal.
- g) Jefe de Seguridad.
- h) 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.
 - d) Guarda Jurado de Explosivos.
- B) No Juramentado.
 - a) Contador-Pagador.
 - b) Guarda de Seguridad.
 - c) 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.
- ñ) Aprendiz.

VI. Personal de Oficios Varios. - Comprenderá:

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

VII. Personal subalterno. - Comprenderá:

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

ARTICULO 10º. Personal directivo, titulado y técnico.

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

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

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

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

e) Director de Personal. - Es quien con título adecuado o amplia preparación teórico-práctica asume la dirección y

responsabilidad de las funciones relacionadas con la gestión de personal en su amplio sentido.

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

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

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

ARTICULO 20º.- 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 que de 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) Azafata. - Es la persona mayor de dieciocho años, encargada de recibir a los clientes, averiguar sus deseos, proporcionar la información que soliciten, anunciarles y conducirles ante la persona o personas con quien deseen hablar, atiende las solicitudes de información o de entrevistas, concierne las mismas, las prepara en sus aspectos formales y en general está encargada de las buenas relaciones entre los clientes y la Empresa; normalmente hablará dos idiomas, incluido el de origen.

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

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

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

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

B) TECNICOS Y ESPECIALISTAS DE OFICINA.-

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

- Cadena de operaciones a seguir.
- Documentos a obtener.
- Diseño de los mismos.
- Ficheros a tratar: su definición.

Puestas 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 manual 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) Delineante 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, e el que, sin superior inmediato, realiza lo que personalmente concibe según los datos y condiciones técnicas exigidas por los clientes o por la Empresa.

e) Delineante. - Es el técnico que está capacitado para el desarrollo de proyectos sencillos, levantamiento 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) Calcedor.- Es el que calca dibujos en papel transparente, realiza y acota croquis y efectúa otras labores análogas.

h) Perforistas, Verificadoras, Clasificadoras.- 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 las inmediatas órdenes de sus superiores de una forma más práctica que teórica, cuida y es responsable del orden, disciplina, vigilancia, distribución, asignación del trabajo y ejerce las funciones específicas que le son delegadas, con control general de todos los inspectores o supervisores sobre el comportamiento de sus empleados para su gratificación, promoción o sanción, en el ámbito laboral. Podrá ser Encargado de Vigilancia, de Tráfico, de Servicios, etc.

e) Inspector.- Es aquel empleado que tiene por misión verificar y comprobar el exacto cumplimiento de las funciones y obligaciones atribuidas a Vigilantes, Conductores y demás empleados, dando cuenta inmediata al Encargado General o Jefe inmediato correspondiente de cuantas incidencias observe en la prestación de los servicios, tomando las medidas de urgencia que estime oportunas en los casos de alteración

del orden público, de tráfico o accidentes, encargándose de mantener la disciplina y pulcritud entre sus empleados. Podrá ser de Vigilancia, de Tráfico, de Servicios, 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 conocimientos mecánicos elementales en automóviles -- efectuará las siguientes funciones:

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

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

b) Vigilante Jurado de Transporte.- Es el Vigilante Jurado que, con las atribuciones de su cargo, desarrolla su labor en el servicio de 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, un

armado y armado, las tareas de vigilancia y protección de locales, bienes o personas.

d) Guarda Jurado de Explosivos. Es aquel trabajador mayor de veintidós años, de nacionalidad española, con el Servicio Militar cumplido, o exento del mismo, con aptitudes psicofísicas necesarias e instrucción suficiente, sin antecedentes penales y buena conducta, que con el carácter de agente de la autoridad desempeña, uniformado y armado, las tareas propias establecidas en el Real Decreto 760/1983, de 30 de Marzo.

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 e 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 deterioro de la integración de los bienes y de las personas de la Entidad.
- 6) Informar por escrito de las anomalías que tengan lugar en los sistemas de seguridad de todo tipo a la Empresa de seguridad a la que pertenece. Dicho escrito se formulará por duplicado, quedándose el interesado con copia firmada de la 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 al transporte de fondos, cuando se le encomienda esta misión; cualquiera otra actividad que les corresponda por su condición de Agentes de la Autoridad.

Se entiende que las categorías de Vigilante Jurado Conductor, Vigilante Jurado de Transporte y Vigilante Jurado de Seguridad son distintas en razón a las funciones que desempeñan y del salario y pluses que tienen establecidos, aunque son jerárquicamente del mis-

mo rango, lo que se fundamenta legalmente en los artículos 11 apartado e, 13 y 22 de este Convenio Colectivo en concordancia con el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

B) NO JURAMENTADO

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

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

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

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 21. 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 directas 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 sí 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) Avudante.- Es el operario mayor de dieciocho años, encargado de realizar tareas concretas que no constituyen labor calificada de oficio o que bajo la inmediata dependencia de un oficial colabora en funciones propias de éste bajo su responsabilidad.

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

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

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 trabajado

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 Juado, 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 exige la legislación vigente, en materia de empleo, y en especial la mención expresa del servicio para que se contrata, a causa de la eventualidad en los contratos eventuales, incluyendo la condición determinante de la resolución del contrato de trabajo, el motivo de la interinidad y el nombre del sustituto y finalmente la duración del contrato, en los supuestos que corresponda.

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

Personal Directivo, Titulado y Técnico: Seis meses.

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

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

Personal no Cualificado: Quince días laborables.

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

A) Libre designación.- Serán de libre designación de la Empresa las personas que deban ocupar va-

cantes entre el personal directivo, titulado, técnico y jefes, incluidos el de tráfico, vigilancia y Encargado General.

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

Para la realización del citado concurso-oposición de méritos, se deberá efectuar la correspondiente convocatoria que incluirá los siguientes requisitos:

- a) Denominación del puesto y centro de trabajo donde exista la vacante.
- b) Departamento o Servicio.
- c) Formación básica mínima exigible para el ascenso.
- d) Programa de materias, de acuerdo con las características del puesto a cubrir.
- e) Aptitudes físico-psíquicas requeridas para el puesto.
- f) Plazos, lugar, fecha y hora de celebración del concurso.

Los aspirantes deberán tener una antigüedad mínima de un año y pertenecer al centro de trabajo donde exista la vacante, teniendo preferencia en las vacantes de mandos intermedios el personal operativo. Para acceder al cambio de categoría del Grupo IV (personal operativo), la antigüedad mínima será de tres años, además de reunir los requisitos del apartado B) anterior, sin perjuicio de lo establecido en el último párrafo del artículo 22 de este Convenio.

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

El Tribunal determinará las pruebas de acuerdo con las condiciones establecidas en la convocatoria, - que consistirán en:

- Exámenes psicotécnicos.
- Examen teórico de formación básica.
- Examen teórico de formación específica.
- Exámenes prácticos.

La calificación de las pruebas será realizada, en conjunto, por el Tribunal calificador, que levantará acta en la que figuren los resultados obtenidos por cada candidato, no pudiendo quedar declarada - desierta la plaza, si alguno de los candidatos supera el 50% de la puntuación.

Para establecer el orden de preferencia de los candidatos que hayan superado las pruebas de aptitud se sumará a la calificación global obtenida por cada uno de ellos (base de 0 a 10) los puntos que resulten de aplicar:

Por cada año de antigüedad en la Empresa: 0'20 puntos, con un máximo de dos puntos.

Premios por actos heroicos y meritorios registrados en su expediente personal: máximo 1 punto.

Cursos de formación realizados a los que hubieran podido presentarse cualquier trabajador del centro donde exista la vacante, 0'10 puntos cada uno, con un máximo de 2 puntos.

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

ARTICULO 12.- Plantilla. - Las Empresas sujetas al presente Convenio se comprometen durante el período del año 1987 a la creación de 2.000 puestos netos de trabajo, así como a la constitución de una Comisión de seguimiento y control de este compromiso, que deberá reunirse semestralmente.

ARTICULO 13.- 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 más. Contra el acuerdo desestimatorio, expreso o tácito, que se presumirá cuando la Empresa no resuelva en el plazo mencionado, los interesados podrán formular la reclamación que proceda ante la Autoridad competente.

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 medios de transporte públicos a intervalos no superiores a media hora, a la entrada y/o salida de los trabajadores. El personal de las Empresas que desempeñen tareas de vigilancia podrá ser cambiado de un centro de trabajo a otro, de acuerdo con las facultades expresadas, dentro de una misma localidad. Como principio general, las Empresas deberán utilizar, a ser posible, para cada lugar de trabajo a aquellos trabajadores del servicio de seguridad y vigilancia que residan más cerca de aquél.

Los trabajos realizados dentro de la zona definida como localidad no darán lugar a dietas para ninguno de los productores de las Empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, y sí a los correspondientes plus 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 reunieren la capacidad suficiente para desempeñar las tareas del mismo, después a los solteros y finalmente a 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.º Desplazamientos. - El personal que salga de su residencia por causa del servicio desplazándose fuera de su localidad, en el sentido que a tal palabra se da en el art.º 1º 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 21'-pesetas el kilómetro. El importe anterior será incrementado para 1988 en el porcentaje del IPC previsto en los Presupuestos Generales del Estado.

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

- 737' - Pesetas cuando el trabajador tenga que hacer una comida fuera de su localidad.
- 1.360' - Pesetas cuando el trabajador tenga que hacer dos comidas fuera de su localidad.
- 1.247' - Pesetas cuando el trabajador tenga que pernoctar y desayunar.
- 2.494' - Pesetas cuando el trabajador tenga que pernoctar fuera de su localidad y realizar dos comidas. Si el desplazamiento fuera superior a siete días, el importe de la dieta completa será de 2.030' - pesetas, a partir del octavo día.

Los importes anteriores serán incrementados para 1988 en el porcentaje del IPC previsto en los Presupuestos Generales del Estado.

ARTICULO 19.º 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.ª Petición del trabajador o permuta.
- 2.ª Mutuo acuerdo entre la Empresa y el trabajador.
- 3.ª Por necesidades del servicio, previo informe de la representación de los trabajadores.

El traslado no dará derecho a dietas.

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

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

Los traslados realizados por mutuo acuerdo se registrarán por los pactos que 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 periodo 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.º 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 periodo. Si el trabajador ocupara el puesto de categoría superior durante doce meses alternos consolidará el salario de dicha categoría a partir de ese momento, sin que ello suponga necesariamente la creación de un puesto de trabajo de esa categoría.

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

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

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

CAPITULO IX

CAUSAS DE EXTINCION DEL CONTRATO DE TRABAJO

ARTICULO 41.º El cese de los trabajadores en las Empresas tendrá lugar por cualquiera de las causas previstas en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente, incluyéndose entre ellas lo previsto en el artículo 14 de este Convenio.

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

CAPITULO X

JORNADA DE TRABAJO, DESCANSO Y VACACIONES

ARTICULO 42.º Jornada de Trabajo.- La jornada de trabajo para 1987 será de 1.826 horas anuales de trabajo efectivo, y de - 1.820 horas anuales de trabajo efectivo para el año 1988, 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.

Para 1988 las horas efectivas de trabajo en cada semestre serán, de 827 para el semestre en que el trabajador disfrute sus vacaciones y de 993 en el otro semestre. Serán - 910 horas en cada semestre para el supuesto de disfrutar vacaciones en meses de ambos semestres.

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.

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

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

Dadas las especiales características de la actividad, se entenderán de carácter ininterrumpido el funcionamiento

de los centros de trabajo de las Compañías Privadas de Servicios de Seguridad, debiéndose respetar siempre la jornada máxima del trabajador.

ARTICULO 43.º 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 para 1987, se rá el establecido a continuación. Para 1988 los valores de la presente tabla serán incrementados en el IPC previsto - para dicho año en los Presupuestos Generales del Estado.

VALORES HORAS EXTRAORDINARIAS - 1987 -

C A T E G O R I A S	LABORABLES	FESTIVA:
<u>Personal Administrativo</u>		
<u>A) Administrativos</u>		
Jefe de 1.º.	983	1.304
Jefe de 2.º.	926	1.231
Oficial de 1.º.	813	1.078
Oficial de 2.º.	782	1.037
Azafata	727	963
Auxiliar	727	963
Vendedor	841	1.116
Telefonista	638	849
Aspirante	554	735
<u>B) Técnicos y Especialista de Oficina</u>		
Programador de Ordenador	983	1.304
Programador de Máquinas Auxiliares	926	1.231
Operador de Ordenador	813	1.078
Perforista, Verificador, Clasificador	782	1.037
Delante Proyectista	926	1.231
Delante de 1.º.	813	1.078
Delante de 2.º.	782	1.037
Calculador	554	735
<u>Mandos Intermedios</u>		
Jefe de Tráfico	840	1.111
Jefe de Vigilancia	840	1.111
Jefe de Servicios	840	1.111
Encargado General	840	1.111
Inspector	778	1.032
<u>Personal Operativo</u>		
<u>A. Juramentado</u>		
Vigilante Jurado-Conductor	826	1.097
Vigilante Jurado-Transporte	772	1.012
Vigilante Jurado	697	928
Guarda Jurado de Explosivos	697	928
<u>B. No Juramentado</u>		
Guarda de Seguridad	486	643
Conductor	721	957
Contador-Pagador	486	643
<u>Personal de Seguridad Mecánico-Electrónica</u>		
Oficial de 1.º. Taller	931	1.237
Oficial de 2.º. Taller	926	1.095
Oficial de 3.º. Taller	722	950
Oficial de 1.º. Mantenimiento	894	1.190
Oficial de 2.º. Mantenimiento	771	1.050
Oficial de 3.º. Mantenimiento	690	912
Oficial de 1.º. Instalador	860	1.141
Oficial de 2.º. Instalador	756	1.005
Oficial de 3.º. Instalador	653	867
Especialista de 1.º.	515	685
Especialista de 2.º.	481	637
Revisor de Sistemas	722	959
<u>Personal de Oficios Varios</u>		
Oficial de 1.º.	782	1.037
Oficial de 2.º.	695	924
Ayudante	611	807
Aprendiz	481	637
Peón	549	729
Limpiadora	549	729
<u>Personal Subalterno</u>		
Ordenanza	595	791
Almacenero	595	791
Botones	469	62

El valor asignado a las denominadas en la tabla "horas festivas" será aplicable a las horas extraordinarias que se realicen en los días de descanso del trabajador y el exceso en los festivos, no domingos, en que le corresponda prestar servicio.

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 1-3-83, 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:

- a) Las necesarias por períodos punta de producción y/o de prestación de servicios.
- b) Las originadas por ausencia imprevistas.
- c) Las derivadas de cambios de turnos.
- d) Las que sean consecuencia de trabajos de mantenimiento.
- e) Las derivadas de la propia naturaleza de los servicios que sean prestados por las Empresas, incluidas en el ámbito funcional de este Convenio Colectivo.

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

- 1ª.- Aquellas que se realicen para la prestación de servicios que por urgencia y/o duración limitada, no pueden ser sustituidas por la utilización de las modalidades de contratación legalmente 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 anual compensatorio.- Dadas las especiales características de la actividad y el cómputo de jornada establecida en el Artº. 42, los trabajadores afectados por el presente Convenio, adscritos a los servicios y cuya jornada diaria sea igual o superior a ocho horas, tendrán derecho a un mínimo de 84 días naturales de descanso anual, quedando incluidos en dicho descanso los Domingos y festivos del año que les correspondiera trabajar por su turno y exigiendo de este cómputo el período vacacional que se fija en el artículo siguiente.

El resto del personal tendrá derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio ininterrumpido.

Cuando excepcionalmente y por necesidades del servicio no pudiera darse el descanso compensatorio se abonará dicho día con los valores de horas festivas del Artº. 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 4.750⁰ Ptas, o en su defecto, a opción del trabajador, de un día de descanso compensatorio, cuando así lo permita el servicio.

Para 1988 la compensación económica prevista en el párrafo anterior se incrementará en el IPC previsto en los Presupuestos Generales del Estado.

ARTICULO 46.- Vacaciones.- Todos los trabajadores disfrutarán de unas vacaciones retribuidas, con arreglo a las condiciones siguientes:

1. Tendrán una duración de treinta días naturales para todo el personal de las Empresas sujetas a este Convenio Colectivo que lleve un año al servicio de las mismas.
2. En cada Empresa se establecerá un turno rotativo de disfrute de las vacaciones. El período que constituye turno se determinará de acuerdo entre las Empresas y el Comité de Empresa o Delegados de Personal, debiéndose fijar el cuadro de vacaciones con antelación de dos meses al inicio del período anual de vacaciones.
3. Cuando un trabajador cese en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de la imputación en metódico de las vacaciones en razón al tiempo trabajado.

Para 1988, las vacaciones anuales tendrán una duración de 31 días naturales.

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:

- a) Matrimonio del trabajador: diecisiete días.
- b) Durante dos días, que podrán ampliarse hasta cuatro máximo cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, en los casos de alumbramiento de esposa o de enfermedad grave o fallecimiento de cónyuge, hijo,

- padre, madre, nietos, abuelos o hermanos de uno u otro cónyuge.
- c) Durante un mínimo de dos días para traslado de su domicilio.
- d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal de acuerdo con la legislación que al efecto hubiere.
- e) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional, en los supuestos y en la forma regulados por el Estatuto de los Trabajadores.
- f) Por el 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.
- g) Por bautizo de un hijo tendrá derecho a un día para asistir al bautizo.

ARTÍCULO 43. Licencias de Representantes de los Trabajadores. - Para quienes ostente cargos de representación de los trabajadores se estará a los dispuestos en la 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.

ARTÍCULO 40. 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.

ARTÍCULO 50. Excedencia. - Las excedencias serán de dos clases: voluntaria y especial.

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

será requisito indispensable para tener derecho a solicitar tal excedencia el haber alcanzado en la Empresa una antigüedad no inferior a 1 año. La excedencia podrá concederse por un mínimo de tres meses y un máximo de cinco años.

Durante el tiempo de excedencia quedarán en suspensión 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.

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

1. Nombramiento para cargo político o designación para cargo de representación sindical, cuando su ejercicio sea incompatible con los servicios a la Empresa.
2. Enfermedad o accidente una vez transcurrido el período de incapacidad laboral transitoria y por todo el tiempo en el que el trabajador permanezca en situación de invalidez provisional.
3. Prestación del servicio militar por el tiempo mínimo obligatorio de duración del mismo.
4. En el caso de pérdida o sustracción y retirada de la licencia, guía, arma, título hasta la obtención de un nuevo ejemplar o aparición de lo perdido, sustraído o retirado.
5. La retirada temporal del carnet de conducir al Vigilante Jurado Conductor. Si la retirada del carnet de conducir se hubiera producido durante el desempeño de sus funciones durante la jornada de trabajo, el trabajador pasará a la categoría inmediata inferior con la retribución propia de la misma, con independencia de lo previsto en el Artº. 37-D) del Convenio Colectivo.

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

De no producirse el 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 si en inferior

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

ARTICULO 52. Permisos sin sueldo.- Los trabajadores que lleven, como mínimo un año en una misma Empresa podrán solicitar permiso, sin sueldo, que las Empresa, 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 XII

SEGURIDAD E HIGIENE

ARTICULO 53. Seguridad e Higiene.- Se observarán las normas sobre seguridad e higiene en el trabajo contenidas en la Ordenanza General de 9 de Marzo de 1981 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 3º. 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, trascendencia del daño, grado de reiteración o reincidencia.

ARTICULO 55. Son faltas leves.-

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

- 3 . No notificar, con carácter previo, la ausencia al trabajo y no justificar, dentro de las veinticuatro horas siguientes salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho, la razón que la motivó.
- 4 . Los descuidos y distracciones en la realización 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 las órdenes de servicio, así como la desobediencia a los mandos, todo ello en materia leve.
- 6 . Las faltas de respeto y consideración en materia leve a los subordinados, compañeros, mandos, personal y público, así como la discusión con los mismos dentro de la jornada de trabajo y usar palabras malsonantes e indecorosas con los mismos.
- 7 . La falta de aseo y limpieza personal y de los uniformes, equipos, armas, etc., de manera ocasional.
- 8 . No comunicar a la Empresa los cambios de residencia y domicilio y demás circunstancias que afecten a su actividad laboral.
- 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 período de un trimestre, excepto en la puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que hubiera mediado sanción comunicada por escrito.
- 2 . Más de cuatro faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en el período de un mes superior a los diez minutos o hasta cuatro faltas superiores a quince minutos cada una de ellas.
- 3 . La falta de asistencia al trabajo de un día en el período de un mes, sin causa justificada. Será muy grave si de resultas de la ausencia se causare grave perjuicio la Empresa.
- 4 . La desobediencia grave a los superiores en materia de trabajo y la réplica descortés a compañeros, mandos o público. Si implicase quebranto manifiesto a la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa.

va, compañeros de trabajo o público se reputará muy grave.

- 5 . La suplantación de la personalidad de un compañero al ficharlo o firmar, sancionándose tanto al que finge como otros como a este último.
- 6 . La voluntaria disminución de la actividad habitual y la negligencia y desidia en el trabajo que afecta a la buena marcha del servicio.
- 7 . La simulación de enfermedad o accidente y no entregar el parte de baja oficial dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes 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 . El hacer desaparecer uniformes y útiles, tanto de la Empresa como de clientes de la misma, así como causar accidentes por dolo, negligencia o imprudencia inexcusable.
- 11 . Llevar los registros, documentación, cuadernos o cualquier clase de anotaciones oficiales y escritos que reglamentariamente deben tener, sin las formalidades debidas y cometiendo faltas que por su gravedad o trascendencia merezcan especial correctivo. Y si tuviera especial relevancia, tendrán la consideración de muy grave.

ARTICULO 57.º De 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 armas, máquinas, instalaciones, edificios, enseres, documentos, etc., tanto de la Empresa como de clientes de la misma, así como causar accidentes por dolo, negligencia o imprudencia inexcusable.
- 6 . El realizar trabajos por cuenta propia o cuenta ajena estando en situación de incapacidad

laboral transitoria, así como realizar manipulaciones o falsedades para prolongar aquella situación.

- 7 . La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de mandos, compañeros de trabajo o terceros.
- 8 . La embriaguez probada, vistiendo el uniforme.
- 9 . La violación del secreto de correspondencia o de documentos de la Empresa o de las personas en cuyos locales o instalaciones se realiza la prestación de los servicios y no guardar la debida discreción o el natural sigilo de los asuntos y servicios en que, por la misión de su cometido, hayan de estar enterados.
- 10 . Los malos tratos de palabra o de obra, o falta grave de respeto y consideración a las personas de sus superiores, compañeros, personal a su cargo o familiares de los mismos, así como a las personas en cuyos locales o instalaciones realizara su actividad y a los empleados de éstas si los hubiere.
- 11 . La participación directa o indirecta en la comisión de un delito calificado como tal en las leyes penales y la retirada del título o la licencia de armas para los Vigilantes Jurados.
- 12 . El Abandono del trabajo en puestos de responsabilidad una vez tomado posesión de los mismos y la inhibición o pasividad en la prestación del mismo.
- 13 . La disminución voluntaria y continuada del rendimiento.
- 14 . Originar riñas y pendencias 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 de la jornada laboral.
- 16 . El abuso de autoridad.
- 17 . La competencia ilícita por dedicarse dentro o fuera de la jornada laboral o desarrollar por cuenta propia idéntica actividad que la Empresa o dedicarse a ocupaciones particulares que estén en abierta pugna con el servicio.
- 18 . Hacer uso de las armas, a no ser en defensa propia y en los casos previstos por las leyes y disposiciones vigentes.
- 19 . Iniciar o continuar cualquier discusión, rivalidad, pretendida superioridad, exigencias en el modo de prestarse los servicios, etc., con funcionarios de la Policía.
- 20 . Entregarse a juegos, y distracciones graves, todo ello durante y dentro de la jornada de trabajo.

- 21 . Exigir o pedir por sus servicios remuneración o premios de terceros, cualquiera que sea la forma o pretexto que para la donación se emplee.
- 22 . La imprudencia en acto de servicio. Si implique riesgo de accidente para si o para compañeros o personal y público, o peligro de averías para las instalaciones.
- 23 . 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) Despido.

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 2.000' 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 delectivo o un accidente o reducir sus proporciones.

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

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

Existe espíritu de fidelidad cuando éste se 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 3.675.000 pesetas por muerte y 4.725.000 pesetas por incapacidad permanente total, ambas derivadas de accidentes sea o no laboral, excepto los producidos en competiciones deportivas oficiales de vehículos de motor. Su efecto cubrirá las veinticuatro horas del día y durante todo el año.

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

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

Para 1988 los importes de los capitales se incrementarán en el IPC previsto en los Presupuestos Generales del - Estado, y entrarán en vigor una vez sea firmada la revisión de las tablas de retribuciones.

ARTICULO 63. Las Empresas abonarán la cantidad de 8.320⁷- pesetas mensuales, como complemento y con independencia de la prestación de 3.000⁷- pesetas que la Seguridad Social - tiene reconocida, en su caso, en concepto de ayuda para mi - nusvalidos, entendiéndose como tales los así definidos en la legislación aplicable. Para 1988 esta cantidad se incrementará en el IPC previsto en los Presupuestos Generales.

ARTICULO 64. Compensaciones en los supuestos de enfermedad transitoria.-

a) Incapacidad Laboral Transitoria en caso de accidente laboral:

UN TERMINO SI OTRAS

Las Empresas complementarán la prestación reglamentaria de manera que el trabajador perciba el 100% de la tabla salarial del anexo 1, sin que suponga merma del importe que pudiese corresponder en las pagas extraordinarias. 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, por una sola vez al año, el 50% de la base de cotización.
- b.2) Del día 4 al 20, el 80% 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 está 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 ó, 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 68 del Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

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.

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:
 - Feligrosidad.
 - Plus de vehículo blindado.
 - Plus de actividad.

Plus de responsable de equipo.
Trabajo nocturno.

3. Cantidad o calidad de trabajo:

Horas extraordinarias.

4. De vencimiento superior al mes:

Gratificación de Navidad.

Gratificación de Julio.

Beneficios.

5. Indemnización o suplidos:

Plus de transporte.

Plus de mantenimiento de vestuario.

ARTÍCULO 69. Sueldo base. - Se entenderá por sueldo base la atribución 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 articular de la Empresa con sus operarios se trabajara la jornada con horario restringido el sueldo base será divisible por horas, abonándose el que corresponda, que en ningún caso podrá ser inferior al correspondiente a cuatro horas.

ARTÍCULO 70. Complemento personal; Antigüedad. - Todos los trabajadores, sin excepción de categorías, disfrutarán además de su sueldo, aumentos por años de servicio, como premio a su vinculación en la Empresa respectiva. Estos aumentos consistirán en trienios cuyos importes se detallan en las tablas siguientes, computándose en razón del tiempo servido en la Empresa comenzándose a devengar desde el primer día del mes en que se cumple el trienio.

TABLA DE VALORES POR TRIENIO DE ANTIGÜEDAD

CATEGORIAS	1987	1988	1989
Personal Directivo, Titulado, Técnico			
Director General	8.345	8.467	8.576
Director Comercial	7.485	7.594	7.693
Director Administrativo	7.485	7.594	7.693
Director Técnico	7.485	7.594	7.693
Director de Personal	7.485	7.594	7.693
Cefe de Personal	6.625	6.721	6.808
Cefe de Seguridad	6.625	6.721	6.808
Titulado Superior	6.625	6.721	6.808
Titulado Medio	5.764	5.848	5.924
Personal Administrativo			
A) Administrativos			
Cefe de 1ª.	5.365	5.443	5.513
Cefe de 2ª.	4.067	5.040	5.105
Oficial de 1ª.	4.229	4.290	4.346
Oficial de 2ª.	3.974	4.032	4.084
Asafata	3.576	3.628	3.676
Asistente auxiliar	3.576	3.628	3.676
Operador	4.371	4.435	4.493
Telefonista	2.980	3.024	3.063
Aspirante	2.525	2.563	2.596
B) Técnicos y Especialista de Oficina			
Analista	6.625	6.721	6.808
Programador de Ordenador	5.764	5.848	5.924
Programador de Máquinas Auxiliares	4.968	5.040	5.105
Operador de Ordenador	4.229	4.290	4.346
Operforista, Verificador, Clasificador	3.974	4.032	4.084
Alineante Proyectista	4.968	5.040	5.105
Alineante de 1ª.	4.229	4.290	4.346
Alineante de 2ª.	3.974	4.032	4.084
Alcador	2.526	2.562	2.596

CATEGORIAS	1987	1988	1989
Mandos Intermedios			
Jefe de Tráfico	4.863	4.934	4.995
Jefe de Vigilancia	4.863	4.934	4.995
Jefe de Servicios	4.863	4.934	4.995
Encargado General	4.863	4.934	4.995
Inspector	4.466	4.531	4.590
Personal Operativo			
A. Juramentado			
Vigilante Jurado-Conductor	3.773	3.828	3.878
Vigilante Jurado-Transporte	3.500	3.550	3.600
Vigilante Jurado	3.500	3.550	3.600
Guarda Jurado de Explosivos	3.500	3.550	3.600
B. No Juramentado			
Guarda de Seguridad	3.000	3.100	3.200
Conductor	3.516	3.567	3.614
Contador-Pagador	2.924	2.966	3.005
Personal de Seguridad			
Mecánico-Electrónica			
Oficial de 1ª. Taller	5.451	5.530	5.602
Oficial de 2ª. Taller	4.845	4.915	4.979
Oficial de 3ª. Taller	4.238	4.300	4.356
Oficial de 1ª. Mantenimiento	5.249	5.325	5.394
Oficial de 2ª. Mantenimiento	4.633	4.710	4.771
Oficial de 3ª. Mantenimiento	4.036	4.095	4.147
Oficial de 1ª. Instalador	5.047	5.120	5.187
Oficial de 2ª. Instalador	4.441	4.505	4.563
Oficial de 3ª. Instalador	3.832	3.889	3.940
Especialista de 1ª.	3.026	3.070	3.110
Especialista de 2ª.	2.836	2.877	2.915
Revisor de Sistemas	4.238	4.300	4.356
Personal de Oficinas Varios			
Oficial de 1ª.	4.517	4.579	4.634
Oficial de 2ª.	3.571	3.623	3.670
Ayudante	2.976	3.019	3.058
Peón	2.980	3.024	3.063
Aprendiz	2.526	2.563	2.595
Limpiadora	2.980	3.024	3.063
Personal Subalterno			
Ordenanza	3.279	3.327	3.370
Almacenero	3.279	3.327	3.370
Botones	2.526	2.563	2.596

Los importes establecidos en la tabla anterior, serán sin perjuicio de los tope máximos señalados en el Artículo 25 del Estatuto de los Trabajadores.

Para el año 1.990, los trienios se calcularán aplicando el 5'5% sobre el salario base que se perciba en cada categoría con los tope legales antes indicados.

ARTÍCULO 71. Complemento de puesto de trabajo.-

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

b) **Plus de Vehículo Blindado.** - Dicho plus se abonará a los Vigilantes Jurados de Transporte y a los Vigilantes Jurados Conductores, en atención a las funciones típicas de su categoría, definidas en el artículo 22 de éste Convenio Colectivo.

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

d) **Plus de Responsable de Equipo.** - Se abonará al 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 partes 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 plus 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.

c) Plus de Trabajo Nocturno.- Se fija un plus por trabajo nocturno de un 25 por 100 del sueldo base. De acuerdo con el artículo 42 de este Convenio Colectivo, se entenderá por trabajo nocturno el comprendido entre las veintidós horas y las seis horas del día siguiente. Si el tiempo trabajado dentro del período nocturno fuera inferior a cuatro horas, se abonará el plus a prorrata de las horas trabajadas de dicho período. Si las horas trabajadas en jornada nocturna excedieran de cuatro, se abonará el complemento correspondiente a toda la jornada.

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 73. Complementos de vencimiento superior al mes.-

a) Gratificaciones de Julio y Navidad.- El personal al servicio de las Empresas de Seguridad percibirá dos gratificaciones extraordinarias que se devengarán los días 15 de Julio y 15 de Diciembre de cada año y deberán ser satisfechas dentro de los dos días anteriores a cada una de estas fechas. El importe de cada una de estas gratificaciones será de una mensualidad de la columna de "total", correspondiente al anexo salarial, y por los mismos conceptos, incluyendo el complemento denominado antigüedad.

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

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

ARTICULO 74. Complementos de Indemnizaciones o Suplidos.-

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

b) Plus 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, correaes, y demás prendas que componen su uniformidad, considerándose estos efectos, como indemnización por desgaste de útiles y herramientas. Su cuantía se establece en la columna correspondiente en el Anexo salarial ARTICULO 75.-

A) Cuantía de las Retribuciones.- Para el período comprendido entre el 1 de Enero de 1987 y el 31 de Diciembre de 1987, el importe del salario base, de los complementos de puesto de trabajo y de las indemnizaciones y suplidos será el que se refleja en el Anexo I del Convenio Colectivo.

El importe de las horas extraordinarias será el que se refleja 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 establecido por el I.N.E., registrase al 31 de Diciembre de 1987 un incremento superior al 6'8% respecto a la cifra que resultase de dicho I.P.C. al 31 de Diciembre de 1986, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos de primer de Enero de 1987, sirviendo por consiguiente como base para el cálculo del incremento salarial de 1988, y para llevarlo a cabo se tomará como referencia los salarios o tablas utilizadas para realizar los aumentos pactados en dicho año.

Para el año 1988 la tabla de retribuciones del Convenio 1987, tendrán un incremento del IPC que se prevea en los Presupuestos Generales del Estado incrementado en 1'25 puntos del total del incremento del año 1988. El salario base para la categoría laboral de Guarda de Seguridad se incrementará 1.000'-Pts. y 1.500'- Pts. para el resto del personal operativo. Que se derivará de los conceptos no salariales.

Igualmente se establece para 1988 la clausula de revisión salarial antes descrita, por el exceso que supere el IPC real respecto del IPC más 1'25% establecido para ese año.

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

ARTICULO 77. Uniformidad.- Las Empresas facilitarán cada dos años al personal operativo las siguientes prendas de uniformes: tres camisas de verano, tres camisas de invierno, una corbata, dos chaquetillas, dos pantalones de invierno y dos pantalones de verano.

Igualmente se facilitará cada año un par de zapatos.

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

La demás prendas de equipo se renovarán cuando se deterioren.

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

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

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

- A los 60 años 250.000¹- Ptas.
- A los 61 años 225.000¹- Ptas.
- A los 62 años 200.000¹- Ptas.

No obstante lo anterior y en desarrollo del Real Decreto Ley 1194/85 de 17 de Julio, ambas partes acuerdan la jubilación forzosa de los trabajadores, afectados por el presente Convenio, a los 64 años o más de edad, extinguiéndose el contrato de trabajo, a tenor de lo previsto en el artículo 49.6 del Estatuto de los Trabajadores. La finalidad principal de este acuerdo es el establecimiento de una política de empleo en este Sector, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

- 1) Haber cumplido sesenta y cuatro años o más de edad.
- 2) Reunir el trabajador jubilado los requisitos, salvo la edad, que para tener derecho a la pensión de jubilación se establecen en las disposiciones reguladoras del Régimen General de la Seguridad Social.
- 3) Sustituir la Empresa al trabajador que se jubila por otro trabajador que sea titular del derecho a cualquiera de las prestaciones económicas por desempleo o joven demandante de primer empleo, sin perjuicio del cumplimiento simultáneo de las condiciones exigidas por la normativa especial de Vigilantes Jurados que esté en vigor en cada momento,
- 4) Que el nuevo contrato suscrito por el trabajador sea de idéntica naturaleza al que se extingue por jubilación del trabajador.

Igualmente, ambas partes de mutuo acuerdo pactan, como causa de extinción de contrato, cuando el trabajador cumpla 63 años de edad siempre y cuando pueda tener acceso a la prestación de jubilación, aunque quede afectado por el coeficiente corrector legalmente establecido por las normas de la Seguridad Social, que actualmente es de 0'84.

En este caso el trabajador recibirá de la Empresa una indemnización de 600.000¹- Ptas. que se le abonarán juntamente con la liquidación de sus haberes en el momento de la baja. Estas cantidades se revisarán para el año 1988, de acuerdo con el IPC previsto según los Presupuestos Generales.

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

ARTÍCULO 80. Asistencia Jurídica. Las Empresas afectadas por el presente Convenio, vendrán obligadas a prestar asistencia legal, a aquellos trabajadores que en calidad de acusados se vean incurso en procesos penales instruidos por ocasión de acciones realizadas en el cumplimiento de las funciones encomendadas por la Empresa.

DISPOSICIÓN FINAL

Si a lo largo de la vigencia del presente convenio se publicara alguna disposición del Ministerio del Interior que afectara a cualquiera de las categorías operativas de este Convenio ambas partes acuerdan convocar a la Comisión Paritaria lo antes posible, al objeto de adaptar el presente Convenio en lo que le pudiera afectar o modificar.

ARTÍCULO 81. 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 año, 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.

ANEXO

TABLA DE RETRIBUCIONES - VIGENCIA: del 1 de Enero de 1987 al 31 de Diciembre de 1987

C A T E G O R I A S	SALARIO BASE	PLUS PELIGROSIDAD	PLUS. VENC. BLINDADO	PLUS ACTIVIDAD	PLUS TRANSPORTE	PLUS VESTUARIO	T O T A L
PERSONAL DIRECTIVO, TITULADO, TÉCNICO							
Director General.	121.651				13.187		134.838
Director Comercial.	109.114				13.187		122.301
Director Administrativo.	109.114				13.187		122.301
Director Técnico.	109.114				13.187		122.301
Director de Personal.	109.114				13.187		122.301
Jefe de Personal.	96.572				13.187		109.759
Jefe de Seguridad.	96.572				13.187		109.759
Titulado Superior.	96.572				13.187		109.759
Titulado Medio.	84.029				13.187		97.216

C A T E G O R I A S	SALARIO BASE	PLUS PELICANOSIDAD	PLUS. VENC. EL INDADO	PLUS ACTIVIDAD	PLUS TRANSPORTE	PLUS VESTUARIO	T O T A
II. PERSONAL ADMINISTRATIVO							
A) ADMINISTRATIVOS							
Jefe de Primera.	78.205			5.824	13.187		97.21
Jefe de Segunda.	72.416			6.599	13.187		92.20
Oficial de Primera.	61.647			8.171	13.187		83.00
Oficial de Segunda.	57.934			8.540	13.187		79.66
Azafata.	52.140			9.316	13.187		74.64
Auxiliar.	52.140			9.316	13.187		74.64
Vendedor.	63.724			7.765	13.187		84.67
Telefonista.	43.447			10.484	13.187		67.11
Aspirante.	36.818			9.589	13.187		59.59
B) TECNICOS Y ESPECIALISTA DE OFICINA							
Analista.	96.572				13.187		109.75
Programador de Ordenador.	84.029				13.187		97.21
Programador de Máquinas Auxiliares.	72.416			6.599	13.187		92.202
Operador de Ordenador.	61.647			8.171	13.187		83.005
Perforista, Verificador, Clasificador.	57.934			8.540	13.187		79.661
Delineante Proyectista.	72.416			6.599	13.187		92.202
Delineante de 1ª.	61.647			8.171	13.187		83.005
Delineante de 2ª.	57.934			8.540	13.187		79.661
Calculador.	36.818			9.587	13.187		59.592
III. MANDOS INTERMEDIOS							
Jefe de Tráfico.	70.892			650	13.187	6.217	90.946
Jefe de Vigilancia.	70.892			650	13.187	6.217	90.946
Jefe de Servicios.	70.892			650	13.187	6.217	90.946
Encargado General.	70.892			650	13.187	6.217	90.946
Inspector.	65.102			1.424	13.187	6.217	85.936
IV. PERSONAL OPERATIVO							
A. JURAMENTADO							
V. Jurado - Conductor.	55.000	11.092	5.271		13.187	8.250	92.80
V. Jurado - Transporte.	51.000	11.154	5.271		13.187	8.750	89.36
Vigilante Jurado	51.000	11.750			13.187	8.250	84.18
V. Jurado de Explosivos	51.000	11.750			13.187	8.250	84.18
B. NO JURAMENTADO							
Guarda de Seguridad	42.619				13.187	5.000	60.806
Conductor	51.257			10.072	13.187	8.250	82.766
Contador-Pagador	42.619				13.187	5.000	60.806
V. PERSONAL DE SEGURIDAD MECANICO-ELECTRONICA							
Oficial de 1ª. Taller.	79.457				13.187	2.804	95.44
Oficial de 2ª. Taller.	70.624				13.187	3.919	87.75
Oficial de 3ª. Taller.	61.785				13.187	5.096	80.06
Oficial de 1ª. Mantenimiento.	76.514				13.187	3.188	92.88
Oficial de 2ª. Mantenimiento.	67.677				13.187	4.324	85.18
Oficial de 3ª. Mantenimiento.	58.839				13.187	5.478	77.50
Oficial de 1ª. Instalador.	73.568				13.187	3.574	90.32
Oficial de 2ª. Instalador.	64.731				13.187	4.708	82.62
Oficial de 3ª. Instalador.	55.887				13.187	5.849	74.92
Especialista de 1ª.	44.113				13.187	7.602	64.90
Especialista de 2ª.	41.342				13.187	2.245	56.77
Revisor de Sistemas.	61.785				13.187	5.096	80.06
VI. PERSONAL DE OFICIOS VARIOS							
Oficial de 1ª.	65.786			5.832	13.187		84.80
Oficial de 2ª.	52.063			6.886	13.187		72.13
Ayudante.	43.376			8.048	13.187		64.61
Peón.	43.447			2.959	13.187		59.59
Aprendiz.	36.818			3.318	13.187		53.32
Limpiadora.	43.447			2.959	13.187		59.59
VII. PERSONAL SUBALTERNO							
Ordenanza.	47.795			2.382	13.187		63.36
Almacenero.	47.795			2.382	13.187		63.36
Botones.	36.818			2.072	13.187		52.07