

Asimismo, los Encargados de Almacén que procedan de la categoría de Mozo, en los que concurren las mismas circunstancias que las precedentes expuestas para éstos, percibirán un complemento de igual naturaleza funcional del 5 por 100 sobre el haber base mensual.

Todos estos complementos se percibirán exclusivamente en las pagas ordinarias, aplicando el porcentaje señalado en cada caso sobre el haber base mensual correspondiente.

Igualmente, el personal que realice funciones de inspección percibirá un complemento anual del 118.000 pesetas, prorrateable por meses efectivamente trabajados en dichas funciones.

La percepción de estos complementos dependen exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado, por lo que no tendrá carácter consolidable.

#### CAPITULO IV

##### Disposiciones varias

Art. 11. *Gratificación por participación en beneficios.*—Los trabajadores de la «Obra Agrícola» tendrán derecho anualmente a una participación en los beneficios de la Unidad, cuantificada según la siguiente escala:

Media paga, comprensiva de haber y base y antigüedad, si el resultado de la unidad contable 0.905-Almacenes, imputados los costes de la unidad 0.900 y el coste de la financiación cedida por la Caja de Ahorros del Mediterráneo, calculada al tipo de coste medio de sus recursos ajenos, alcanza el 0,50 por 100 del total activo invertido en la actividad.

Una paga completa si el citado porcentaje alcanza el 1,25 por 100.

Una paga y media si el citado porcentaje alcanza el 2,00 por 100.

Art. 12. *Ayuda de estudios.*—Las cuantías correspondientes a la ayuda económica para estudios son sustituidas por las siguientes:

Preescolar: 24.200 pesetas.

EGB de 1.º a 8.º: 27.500 pesetas.

BUP, COU y Formación Profesional de primer y segundo grados: 30.800 pesetas.

Enseñanza Universitaria: 44.000 pesetas.

Art. 13. *Ayudas por hijos disminuidos físicos y psíquicos.*—La cantidad a percibir queda fijada en 22.000 pesetas mensuales.

Art. 14. *Salidas, viajes y dietas.*—Las cuantías vigentes en la actualidad en concepto de dietas y kilometraje quedan establecidas en las siguientes cantidades:

Dieta completa: 5.800 pesetas.

Kilometraje: 25 pesetas/kilómetro.

Art. 15. *Anticipo de haberes.*—La «Obra Agrícola» concederá a su personal anticipos reintegrables, sin interés, con objeto de atender necesidades perentorias, plenamente justificadas, motivadas por:

a) Intervenciones quirúrgicas y gastos médicos en general, tanto de los empleados como de los familiares a su cargo.

b) Gastos originados con ocasión de contraer matrimonio el propio empleado.

d) Siniestros tales como incendios, robo, etc., que causen daños en la vivienda permanente o en los bienes de uso necesario.

El anticipo se concederá por el importe correspondiente, con un máximo de seis mensualidades ordinarias de haber base, antigüedad y complementos, y su devolución se realizará en plazo de un año.

Art. 16. *Revisión año 1992.*—La escala salarial vigente en 31 de diciembre de 1991 se incrementará en el mismo porcentaje en que se incrementen las tablas salariales de la Entidad patrocinadora para el año 1992.

Los beneficiarios derivados de los artículos 12 y 13 se verán modificados por el IPC del año 1991, con efectividad para el curso 1992-1993.

#### ANEXO

Fondo de Previsión.—Con el fin de que sus empleados, cuando causen baja en la Empresa por las contingencias de jubilación o de invalidez permanente, reciban unas prestaciones complementarias, bien como renta vitalicia o en forma de capitalización a elección del trabajador, la Empresa se obliga a concertar en favor de los mismos una póliza de seguro colectivo de rentas diferidas con participación en beneficios (PLAN XXI), con una aportación anual de 15.000 pesetas, como cuota constante y con revisión anual según el índice de incremento de precios al consumo (IPC), o cualquier otro índice que legalmente lo sustituya.

Dada la finalidad de esta contratación, el trabajador no podrá capitalizar en ningún momento, total o parcialmente, antes de producirse su jubilación o su paso a la situación de invalidez permanente, la citada póliza. En caso de hacerlo, la Empresa dejará de hacer aportaciones a la misma, eximiéndose de la obligatoriedad contraída con el trabajador que haya incumplido dicho compromiso.

**27994** *RESOLUCION de 5 de noviembre de 1991, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del Convenio Colectivo de la Empresa «Treinta y Ocho, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Treinta y Ocho, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 14 de julio de 1991, de una parte, por miembros del Comité de Empresa, de la citada razón social, en representación del colectivo laboral afectado, y de otra, por la dirección de la Empresa, en representación de la misma, 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, 5 de noviembre de 1991.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

#### CONVENIO COLECTIVO NACIONAL DE LA EMPRESA «TREINTA Y OCHO, S. A.» 1991

##### CAPITULO I

**ARTICULO 1.- Ambito de aplicación.**— El presente Convenio Colectivo, establece las bases para las relaciones entre la Empresa TREINTA Y OCHO, S. A. y sus trabajadores.

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

**ARTICULO 3.- Ambito funcional.**— Se incluye en el campo de aplicación de este Convenio la actividad de la Empresa reseñada, dedicada 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 y todos aquellos trabajos subacuáticos o de cualquier otro tipo, que de manera primordial presta la Empresa.

**ARTICULO 4.- Ambito temporal.**— El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día 1 de Enero de 1991, sea cual fuere la fecha de publicación en el «Boletín Oficial del Estado», y mantendrá su vigencia hasta el 31 de Diciembre de 1991.

**ARTICULO 5.- Denuncia.**— La denuncia del presente Convenio se entenderá automáticamente al momento de su vencimiento, en este caso, el 31.12.91. No obstante, la Comisión Negociadora se constituirá en la primera quincena del mes de Diciembre de 1991.

**ARTICULO 6.- Ambito personal.**— Se regirán por el presente Convenio Colectivo la totalidad de los trabajadores que presten sus servicios en la Empresa TREINTA Y OCHO, S. A.

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

**ARTICULO 8.- 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.

**ARTICULO 9.- Comisión Paritaria.**— Se constituye una Comisión cuyas funciones serán las siguientes:

— A) Interpretación de la totalidad de los artículos de este Convenio.  
B) Conciliación preceptiva en conflictos colectivos que supongan la interpretación de las normas del presente Convenio.

1. En estos casos se planteará por escrito la cuestión objeto de litigio ante la Comisión de Interpretación, Conciliación y Arbitraje, la cual se reunirá necesariamente en el plazo de quince días hábiles a partir de la fecha de la recepción del escrito, debiendo emitir un informe en otro plazo igual de quince días.

2. Establecer el carácter vinculante del pronunciamiento de la Comisión en el arbitraje de los problemas o cuestiones derivadas de la aplicación de este Convenio que le sean sometidas por acuerdo de ambas partes y siempre que el pronunciamiento se produzca por unanimidad de los miembros asistentes de la Comisión Paritaria.

3. La composición de la Comisión estará integrada por tres miembros de TREINTA Y OCHO, S. A. y otros tres miembros de las Centrales Sindicales componentes de los Comités de Empresa y Representantes de personal.

4. La Comisión fija como sede de las reuniones, el domicilio de la Empresa en Santander. Cualquiera de los componentes de esta Comisión podrá convocar dichas reuniones. La parte convocante estará obligada a comunicar a todos los componentes por carta certificada con acuse de recibo en el plazo de siete días anteriores a la convocatoria.

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

6. Para que las reuniones sean válidas, tendrán que asistir a las mismas un mínimo de dos miembros de la asociación Patronal y cualquier Central Sindical en caso de no asistir las otras Centrales habiendo sido debidamente convocadas según especifica el apartado 4 de este artículo.

C) Seguimiento de la aplicación de lo pactado.

D) Composición de la Comisión Paritaria:

En representación de los Trabajadores:

C.S.I.F.: Jesús Berzosa Gutiérrez.

U.S.O.: David García Basteiro.

U.S.O.: Matías Blas Enriquez.

En representación de las Empresas:

Gabriel Pérez-Maura García.

Alfonso Fernández Arce.

Roberto López Polvorosa.

## CAPITULO II ORGANIZACION DE TRABAJO

**ARTICULO 10.- Principios Generales.-** La organización práctica del trabajo, con sujeción a este Convenio Colectivo y a la legislación vigente, es facultad de la Dirección de la Empresa.

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

**ARTICULO 11.- Normas.-** La organización del trabajo comprende las siguientes normas:

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

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

c) La fijación de normas de trabajo que garanticen la óptima realización y seguridad de los servicios propios de la actividad, estableciéndose el cuadro de premios y de sanciones adecuados 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 traslados que exijan las necesidades de la organización de la producción, de acuerdo con las condiciones pactadas en este Convenio.

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

f) La fijación de una fórmula de cálculo de la retribución de forma clara y sencilla, de manera que los trabajadores puedan fácilmente comprenderla, incluso en los casos en que se aplique un sistema de remuneración con 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 Artículo 9, párrafo b) de este Convenio Colectivo, excepto en los casos de urgencia o imperiosa necesidad que pongan en peligro la continuidad de la prestación de los servicios.

## CAPITULO III PRESTACION DEL TRABAJO

**ARTICULO 12.-** 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:

1.- Elevación del nivel cultural del trabajador y a su promoción social.

2.- Elevación del nivel físico del trabajador.

3.- 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.

4.- El ascenso, dentro de la línea directa de promoción 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 esta empresa 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.

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

## CAPITULO IV CLASIFICACION DEL PERSONAL SECCION 1ª. CLASIFICACION SEGUN LA PERMANENCIA

**ARTICULO 15.-** 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.

**ARTICULO 16.-** Será fijo en plantilla:

a) El personal contratado por tiempo indefinido una vez haya superado el periodo 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 por servicios determinados siguiera prestando servicios en la Empresa terminados aquellos.

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 o temporal.

## SECCION 2ª. CLASIFICACION SEGUN LA FUNCION

**ARTICULO 17.-** Las clasificaciones del personal consignadas en el presente Convenio Colectivo son meramente enunciativas no limitativas y no suponen la obligación de tener provistas todas las plazas y categorías enumeradas, si las necesidades y volumen de la Empresa no lo requieren. No son así mismo exhaustivos los distintos cometidos asignados a cada categoría o especialidad, pues el trabajador incluido en el ámbito funcional de este Convenio está obligado a efectuar cuantos trabajos y operaciones le ordenan

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 18.- Clasificación general.-** El personal que preste sus servicios en TREINTA Y OCHO, S. A. 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) Jefe de Personal.
- f) Jefe de Seguridad.
- g) Titulados de grado superior y titulados de grado medio.
- h) Delegado Provincial - Gerente.

**II. Personal administrativo.-** en este grupo comprenden:

- a) b) Auxiliar.
- b) Telefonista.

**III. Personal de mandos intermedios.-** en este grupo se comprende:

- a) Jefe de servicios.
- b) Inspector.

**IV. Personal operativo.-** comprende las siguientes categorías:

- A) Juramentado.
  - a) Vigilante-Jurado de Seguridad.
  - b) Guarda Jurado de Explosivos.
- B) No Juramentado.
  - a) Guarda de Seguridad.
  - b) Especialista de segunda.

**V. Personal de seguridad mecánico-electrónica.-** comprende las siguientes categorías:

- a) Especialista 1ª.
- b) Especialista 2ª.
- c) Aprendiz.

#### **ARTICULO 19. Personal directivo, titulado y técnico.**

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

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

e) **Jefe de Personal.-** Es quien con título adecuado o amplia preparación teórica o práctica, asume la dirección y responsabilidad de las funciones relacionadas con la gestión de personal en su amplio sentido.

f) **Jefe de Seguridad.-** Es el jefe superior del que dependen los servicios de Seguridad y el personal operativo de la Empresa, y es el responsable de la preparación profesional de los trabajadores a su cargo.

g) **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.

h) **Delegado Provincial - Gerente.-** Es el trabajador que actúa como máximo representante de Empresa en la provincia y asume las funciones de dirección, representación y organización en el ámbito de la misma.

#### **ARTICULO 20.- Personal Administrativo.-**

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

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

#### **ARTICULO 21. Personal de Mandos Intermedios.-**

a) **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 las mismas.

b) **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.

#### **ARTICULO 22.- Personal Operativo.-**

##### **A) JURAMENTADO**

a) **Vigilante Jurado.-** Es aquel trabajador mayor de edad, de nacionalidad española, con el servicio militar cumplido, o exento del mismo, con aptitudes físicas e instrucción suficientes, sin antecedentes penales y buena conducta, que con el carácter de Agente de la Autoridad desempeña, uniformado y armado, las tareas de vigilancia y protección de locales, bienes ó personas.

b) **Guarda Jurado de Explosivos.-** Es aquel trabajador mayor de edad, 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 760/1.983, 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 o área sometida a protección y vigilancia.

3) Prestar la máxima atención a la entrada o salida al dinero metálico, así como valores de las cajas fuertes, siempre que dicha labor sea realizada por personal autorizado al efecto.

4) Interesarse en que los dispositivos de seguridad estén en perfecto estado de funcionamiento.

5) Los Vigilantes Jurados no intervendrán en problemas de tipo laboral o político de las Entidades donde presten sus servicios, siempre que la alteración no vaya en deterioro de la integridad de los bienes y de las personas de la Entidad.

6) Informar por escrito de las anomalías que tengan lugar en los sistemas de seguridad de todo tipo a la Empresa. Dicho escrito se formulará por duplicado, quedándose el interesado con copia firmada de la entrega de la misma.

7) De conformidad con lo establecido en la legislación vigente, los Vigilantes Jurados, en el ejercicio de su cargo, tendrán el carácter de Agentes de la Autoridad, y su misión será: Ejercer vigilancia de carácter general sobre bienes y locales de la Empresa; proteger a las personas y a la propiedad; evitar la comisión de hechos delictivos o infracciones obrando en consecuencia de acuerdo con las disposiciones legales; identificar, perseguir y aprehender a los delincuentes, colaborando a tal efecto con las Fuerzas de Seguridad del Estado; escoltar el transporte de fondos, cuando se le encomiende esta misión; cualquiera otra actividad que le corresponda por su condición de Agente de la Autoridad.

##### **B) NO JURAMENTADO**

a) **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.

b) **Especialista de Segunda.-** Es el operario que, habiendo realizado el aprendizaje en tareas de vigilancia preventiva en general, excepto aquellas que reglamentariamente correspondan de modo exclusivo al Vigilante Jurado de Seguridad.

de una especialidad en una secuencia de trabajo determinado de forma cualificada, realiza con responsabilidad todas las tareas laborales inherentes a su nivel, con o sin especificación de centro de trabajo.

**ARTICULO 23.- Personal de Seguridad Mecánico-Electrónica.-**

a) **Especialista de 1ª.-** 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.

b) **Especialista de 2ª.-** 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 laborales inherentes a su nivel, con o sin especificación de centro de trabajo.

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

**CAPITULO V  
INGRESOS**

**ARTICULO 24.- Normas Generales.-** Para el ingreso del personal comprendido en el presente Convenio Colectivo, se observarán, sin excepción, las normas legales vigentes en materia de contratación y generales de colocación, así como las especiales que corresponda.

**ARTICULO 25.- Condiciones.-** Las condiciones para ingresar en TREINTA Y OCHO, S. A., en lo referente al personal con la condición de Vigilante Jurado, deberán acomodarse preceptivamente a las normas que al efecto exigen las disposiciones legales vigentes.

**ARTICULO 26.- Contratos.-** Los contratos que celebre la Empresa para la contratación de personal para servicio determinado, eventual, interino y temporal, deberán ser por escrito, haciendo constar los requisitos y circunstancias que exija la legislación vigente, en materia de empleo, y en especial la mención expresa del servicio para la que se contrata, la causa de la eventualidad en los contratos eventuales, incluyendo la condición determinante de la resolución del contrato de trabajo, el motivo de la interinidad y el nombre del sustituido y finalmente la duración del contrato, en los supuestos que corresponda.

**ARTICULO 27.- Periodo de prueba.-** Se podrá concertar un periodo de prueba durante el cual cualquiera de las partes podrá rescindir el contrato sin derecho a indemnización alguna. Este periodo de prueba, no podrá exceder del establecido en la legislación vigente.

**ARTICULO 28.- Reconocimiento Médico.-** El personal de la Empresa vendrá obligado a someterse, a la indicación 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.

En razón de los servicios a prestar, cuando se aprecien comportamientos extraños de carácter psíquico y/o farmacológico, de especial intensidad o habitualidad; la Empresa, a instancias del interesado, o la de la Representación de los Trabajadores, pondrá los medios necesarios para que aquel sea sometido a reconocimiento médico especial y específico, que contribuya a poder diagnosticar las causas y efectos y facilitar el tratamiento adecuado, obligándose al trabajador a colaborar con el equipo médico facultativo para cuantos reconocimientos, análisis y tratamientos sean necesarios.

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 29.- Ascensos y provisión de vacantes.-** Las vacantes de categoría superior que se originen en la Empresa, salvo amortización de la plaza, se cubrirán por libre designación de la Empresa que tendrá en cuenta la antigüedad y méritos de los posibles aspirantes a las posibles plazas.

**CAPITULO VII**

**LUGAR DE TRABAJO, TRASLADOS Y CAMBIOS DE PUESTO**

**ARTICULO 30.- 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 de la misma.

**ARTICULO 31.- 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 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 el caso de no haber acuerdo será oída la representación de los trabajadores.

**ARTICULO 32.- Desplazamientos.-** Cuando un trabajador tenga que desplazarse por necesidad del servicio, en su vehículo particular; fuera de la localidad, tendrá derecho a percibir 18 Pesetas por Kilómetro.

**ARTICULO 33.- Importe de las Dietas.-** El importe de las dietas acordadas en este Convenio Colectivo será:

853 Pesetas cuando el trabajador tenga que hacer una comida fuera de su localidad.

1.574 Pesetas cuando el trabajador tenga que hacer dos comidas fuera de su localidad.

1.443 Pesetas cuando el trabajador tenga que pernoctar y desayunar.

2.886 Pesetas cuando el trabajador tenga que pernoctar fuera de su localidad y realizar dos comidas. El desplazamiento fuera superior a siete días, el importe de la dieta completa será de 2.349 pesetas, a partir del octavo día.

**ARTICULO 34.- Traslados.-** Los traslados del personal serán aquellos desplazamientos fuera de la localidad de origen que impliquen cambio de residencia, y podrán estar determinados por algunas de las siguientes causas:

1. Petición del trabajador o permuta.
2. Mutuo acuerdo entre la Empresa y el trabajador.
3. Por necesidades del servicio.

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 regirán por los pactos que por escrito se hayan establecido, indicando el lugar y duración del mismo.

**CAPITULO VIII**

**TRABAJOS DE CATEGORIA SUPERIOR E INFERIOR**

**ARTICULO 35.-** La Empresa, en caso de necesidad, podrán exigir de sus trabajadores la realización de trabajos de categoría inferior con el mismo salario que tenía, reintegrándose a su antiguo puesto cuando cese la causa del cambio.

**CAPITULO IX**

**CAUSAS DE EXTINCION DEL CONTRATO DE TRABAJO**

**ARTICULO 36.-** El cese de los trabajadores en la Empresa tendrá lugar por cualquiera de las causas previstas en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente.

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 preaviso llevará consigo la pérdida de los salarios correspondientes a quince días hábiles sin la cantidad correspondiente a las partes proporcionales de dicho periodo. El preaviso deberá ejercitarse siempre por escrito y las Empresas vendrán obligadas a suscribir el acuse de recibo.

La falta de preaviso por parte de la Empresa en casos de finalización del contrato, de quince días, según preve la legislación vigente, dará lugar a la indemnización correspondiente o a la parte proporcional si el preaviso se hubiera efectuado en periodo inferior al previsto.

Las liquidaciones se pondrán a disposición de los trabajadores dentro de los quince días hábiles siguientes a la fecha de la baja.

**CAPITULO X  
JORNADA DE TRABAJO, DESCANSOS Y VACACIONES**

**Artículo 37.- Jornada de Trabajo.-** La jornada de trabajo para el presente año 1.991 será de 1.826 horas anuales de trabajo efectivo, en cómputo mensual a razón de 166 horas. No obstante la empresa podrá establecer jornadas alternativas con la Representación de Trabajadores para el cálculo de la jornada mensual a realizar.

Asimismo, si un trabajador por necesidades del servicio, no pudiese realizar su jornada mensual, deberá compensar su jornada en los dos meses siguientes.

Las empresas someterán a la aprobación de los Representantes 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.

**ARTICULO 38.- Horas extraordinarias.-** Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada ordinaria establecida en el artículo 37 de este Convenio Colectivo.

Desde el 01.01.91 al 31.12.91 regirán los siguientes importes:

1) Para Vigilante Jurado de Seguridad, Guarda Jurado de explosivos 700 pesetas.

2) Para el Guarda de Seguridad 500 pesetas.

Se entiende que en estas categorías los valores mencionados en cuanto a las horas extras son unificados tanto para horas laborables como festivas.

Para el resto de las categorías los valores mencionados en cuanto a las horas extras son unificados tanto para horas laborables como festivas.

**ARTICULO 39.- Modificación de Horario.-** Cuando por necesidad del servicio la Empresa estime conveniente la modificación de los horarios establecidos, podrán cambiarlos de conformidad con el Artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

**ARTICULO 40.- Descanso anual compensatorio.-** Dadas las especiales características de la actividad y el cómputo de jornada establecida en el Artículo 37, los trabajadores afectados por el presente Convenio, adscritos a los servicios cuya jornada diaria sea igual o superior a ocho horas, tendrán derecho a un mínimo de descanso semanal de día y medio ininterrumpido.

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

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 5.000 pesetas, o en su defecto, a opción del trabajador, de un día de descanso compensatorio, cuando así lo permita el servicio.

**ARTICULO 41.- 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 la Empresa sujeta a este Convenio Colectivo que lleve un año al servicio de las mismas.

2. En los casos en que un trabajador se encuentre en situación de I.L.T., iniciada con anterioridad al momento en que estuviera previsto comenzar su periodo de vacaciones, se aplazarán estas disfrutándose cuando el servicio así lo permita. En caso de no poder disfrutarse dentro del año natural, lo hará durante el primer trimestre del año siguiente al devengo de las mismas.

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

**CAPITULO XI  
LICENCIAS Y EXCEDENCIAS**

**ARTICULO 42.- 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: quince 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, incluyéndose en este tiempo el que corresponda al invertido en denuncias derivadas del cumplimiento del servicio.

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 padres, hijos, hermanos y nietos de uno u otro cónyuge, y previa justificación tendrán derecho a un día de licencia para asistir a la boda, ampliable a tres días por desplazamiento.

f) Por bautizo de un hijo o nieto, tendrá derecho a un día para asistir al bautizo.

**ARTICULO 43.- Licencias de Representantes de los Trabajadores.-** Para quienes ostenten cargos de representación de los trabajadores, incluido el delegado sindical, se estará a lo dispuesto en las Leyes vigentes.

La reserva de horas legalmente establecida será computada anualmente. A petición escrita de los Comités de Empresa o Delegados de Personal, podrán acumularse las horas de los representantes de los trabajadores que así lo deseen, en uno o varios de ellos, sin rebasar el tope legal; esta acumulación se realizará en cómputo anual, siempre que sea comunicada a la Empresa en el primer trimestre del año, o en su caso durante el primer trimestre de mandato, o bien a partir de tres meses a partir de la firma del presente Convenio. La utilización será por jornadas completas en los casos de Comités de nueve o más miembros, excepto en el turno de tarde, que si no se solicitara por jornada completa, coincidirá con el inicio de la jornada y por el tiempo necesario.

El delegado sindical dispondrá del mismo crédito de horas sindicales que los representantes de los trabajadores del centro al que pertenecen.

**ARTICULO 44.- Ausencias de los representantes de los trabajadores.-** En el ejercicio de sus funciones y dadas las especiales circunstancias de la prestación de los servicios en esta actividad y las dificultades que comporta la sustitución del personal en sus puestos de trabajo, los representantes de los trabajadores para el ejercicio de sus funciones como tales, deberán notificar y justificar sus ausencias a sus superiores con una antelación mínima de 24 horas. Notificada la ausencia cumpliendo los anteriores requisitos, las Empresas dentro de los límites pactados en este Convenio, vendrán obligadas a conceder el permiso oportuno.

**ARTICULO 45.- Excedencias.-** 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 6 meses y un máximo de cinco años.

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

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

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

**ARTICULO 46.-** 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 periodo 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, excepto en el caso de atraco con robo de lo indicado, producido durante el servicio, no pudiéndose imputar al trabajador cualquier tipo de negligencia o imprudencia, en cuyo caso, el trabajador recibirá el salario de su categoría.

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

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 quince 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, el interesado podrá optar entre ocupar esta plaza o no reintegrarse hasta que se produzca vacante en su categoría.

**ARTICULO 47.- Permisos sin sueldo.-** Los trabajadores que lleven, como mínimo un año en la Empresa podrán solicitar permiso, sin sueldo, que la 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 48.- Seguridad e higiene.-** Se observarán las normas sobre seguridad e higiene en el trabajo contenidas en la Ordenanza General de 9 de Marzo de 1971 o la que pudiera promulgarse en sustitución de ésta, y demás legislación vigente.

A este fin se constituirá un Comité de Seguridad e Higiene en el trabajo, que tendrá las funciones y atribuciones contenidas en el artículo 8, de la citada Ordenanza, a fin de dirigir 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 49.- Faltas del personal.-** Las acciones u omisiones posibles 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 50.- Son faltas leves.-**

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

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

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

4. Los descuidos y distracciones en la realización del trabajo o en el cuidado y conservación de las máquinas, útiles, armas, herramientas e instalaciones propias o de los clientes. Cuando el incumplimiento de lo anterior origine consecuencias de gravedad en la realización del servicio, la falta podrá reputarse de grave a 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 las discusiones 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 entrometarse en los servicios peculiares de otro trabajador, cuando el caso no constituya falta grave.

##### **ARTICULO 51.- Son faltas graves.-**

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

2. Más de cuatro faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en el periodo de un mes superior a los cinco minutos o hasta cuatro faltas superiores a quince minutos cada una de ellas.

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

4. La desobediencia grave 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, compañeros de trabajo o público se reputará como grave.

5. La suplantación de la personalidad de un compañero al fichar o firmar, sancionándose tanto al que ficha como otro 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 la emisión, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

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

9. 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 52.- Son faltas muy graves.-**

1. La reincidencia en comisión de falta grave en el periodo 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 periodo de seis meses o treinta en un año, aunque hayan sido sancionadas independientemente.

3. Tres o más faltas injustificadas al trabajo en el periodo de un mes, más de seis en el periodo de cuatro meses o más de doce en el periodo 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 de 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 continua y habitual falta de aseo y limpieza de tal indole 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 e instalaciones se realice la prestación de los servicios y no guardar la debida discreción o el natural sigilo de los asuntos y servicios en que, por la misión de su cometido, hayan de estar enterados.

10. Los malos tratos de palabra o de obra, o falta grave de respeto y consideración a las personas de sus superiores, compañeros, personal a su cargo o familiares de los mismos, así como a las personas en cuyos locales o instalaciones realizara su actividad y a los empleados de éstas si los hubiera.

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 en la prestación 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 implicase riesgo de accidente para sí o para compañeros o personal y público, o peligro de averías para las instalaciones.

#### ARTICULO 53.- 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 54.- Prescripción.-** La facultad de las Empresas para imponer sanciones, que deberá ejercitarse siempre por escrito salvo amonestación verbal, del que deberá acusar recibo y 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 55.- 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 56.-** Con el fin de recompensar la conducta, el rendimiento, alboriosidad 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 tirador selecto.

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

Se considerará 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 su 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, subordinando a ellos su comodidad e incluso su interés particular.

Existe espíritu de fidelidad cuando este se acredite por los servicios continuados a la Empresa por un periodo 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 sus 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 57.-** 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 1.000.000 de pesetas por muerte y 5.125.000 de 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.

**ARTICULO 58.-** La Empresa abonará la cantidad de 10.600 pesetas mensuales, como complemento y con independencia de la prestación de 3.000 pesetas que la Seguridad Social tiene reconocida, en su caso, en concepto de ayuda por minusválidos, entendiéndose como tales los así definidos en la legislación aplicable.

La cuantía acreditada de la prestación de 10.600 será abonada por la Empresa en la que el trabajador preste sus servicios cualquiera que sea el número de días trabajados en el mes.

**ARTICULO 59.-** Compensaciones en los supuestos de incapacidad laboral transitoria.-

a) Incapacidad Laboral Transitoria en caso de accidente laboral:

Las Empresas complementarán la prestación reglamentaria de manera que el trabajador perciba el 100 % de la tabla salarial del anexo I, 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 periodo de recuperación o posoperatorio, pero siempre que siga de baja.

**CAPITULO XVI  
RETRIBUCIONES**

**ARTICULO 60.- 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 37 del presente Convenio.

El pago del salario se efectuará por meses vencidos, hasta el día 15 de cada mes.

**ARTICULO 61.- Anticipos.-** El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta, por el trabajo ya realizado, sin que pueda exceder del 50 por ciento del importe de su salario, en un plazo máximo de cuatro días hábiles desde la solicitud.

**ARTICULO 62.- Estructura salarial.-** La estructura salarial que pasará a tener las retribuciones desde la entrada en vigor, del presente Convenio será la siguiente:

a) Sueldo base.

b) Complementos:

1.- Personales: Antigüedad.

2.- De puestos de trabajo:

Peligrosidad

Plus de actividad.

Plus de responsable de equipo de Vigilancia o de transporte

3.- Cantidad o calidad de trabajo:

Horas extraordinarias.

4.- De vencimiento superior al mes:

Gratificación Navidad.

Gratificación Julio.

Beneficios.

5.- Indemnización o suplidos:

Plus de distancia y transporte.

Plus de mantenimiento de vestuario.

**ARTICULO 63.- Sueldo base.-** Se entenderá por sueldo base la retribución correspondiente, en cada una de las categorías profesionales a una actividad normal, durante la jornada de trabajo fijada en este Convenio.

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

**ARTICULO 64.- Complemento personal: Antigüedad.-** Todos los trabajadores, sin excepción de categorías, disfrutará además de su sueldo, aumentos por años de servicio, como premio a su vinculación en la Empresa. 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.

Para el año 1.991, los trienios se calcularán aplicando el 5,5 % sobre el salario base que se perciba en cada categoría con los topes legales del Artículo 25 del Estatuto de los Trabajadores

**ARTICULO 65.- 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 este concepto, el complemento salarial señalado en el Anexo I de este Convenio.

b) **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.

c) **Plus de Responsable de Equipo de Vigilancia.-** Se abonará al trabajador que además de realizar las tareas propias de su categoría, desarrolla una labor de coordinación distribuyendo el trabajo e indicando cómo realizarlo confeccionando los partes oportunos, anomalías o incidencias 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.

**ARTICULO 66.- Complemento de Cantidad o Calidad de Trabajo.-**

**Horas Extraordinarias.-** Respecto de las horas extraordinarias se estará a lo establecido en el artículo 38 del presente Convenio Colectivo y en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

**ARTICULO 67.- Complemento de vencimiento superior al mes.-**

**19.- GRATIFICACION DE JULIO Y NAVIDAD.-** El personal al servicio de TREINTA Y OCHO, S. A. percibirá dos gratificaciones extraordinarias con los devengos y fechas de pago siguientes:

**1.1. Gratificación de Julio.-** Se devengará del 1 de Julio al 30 de Julio. Independientemente de la finalización de su devengo, el pago se realizará entre el 13 y el 15 de Julio. El importe de esta gratificación será de una mensualidad de la columna del "total" correspondiente al anexo salarial y por los mismos conceptos, incluyendo el complemento denominado antigüedad.

**1.2. Gratificación de Navidad.-** Se devengará del 1 de Enero al 31 de Diciembre. Independientemente de la finalización de su devengo, el pago se realizará entre el 13 y el 15 de Diciembre. El importe de esta gratificación será de una mensualidad de la columna del "total" correspondiente al anexo salarial y por los mismos conceptos, incluyendo el complemento denominado antigüedad.

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

**20.- GRATIFICACION DE BENEFICIOS.-** Todos los trabajadores de la Empresa, cualquiera que sea la modalidad de su contrato de trabajo, tendrán el derecho a percibir, como en concepto de beneficios el importe que figura en la columna para este concepto en el ANEXO salarial. Se devengará anualmente del 1 de Enero al 31 de Diciembre y se abonará por años vencidos el día 15 de Marzo del día siguiente. Los trabajadores que al 31 de Diciembre lleven menos de un año al servicio de la Empresa o que casen 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 68.- 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 a su regreso.

b) **Plus de Mantenimiento de Vestuario.-** Se establece como compensación de gastos que obligatoriamente correrá a cargo del trabajador, por limpieza y conservación del vestuario, calzado, correajes, y demás prendas que componen su uniformidad, considerándose a estos efectos, como indemnización por desgaste de útiles y herramientas. Su cuantía se establece en la columna correspondiente en el Anexo salarial.

**ARTICULO 69.- Cuantía de las Retribuciones.-**

a) **Cuantía de las retribuciones 1.991.-** Para el periodo comprendido entre el 1 de Enero de 1.991 y el 31 de Diciembre de 1.991, 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 del Convenio Colectivo.

d) **Clausula de revisión salarial de 1.992.-** El incremento para este año será igual al que marque el I. P. C. emitido por el I. N. E. y se aplicará tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia.

**ARTICULO 70.- 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 71.- Uniformidad.-** Las Empresas facilitarán cada dos años al personal operativo las siguientes prendas de uniforme: tres camisas de verano, tres camisas de invierno, una corbata, dos pantalones de invierno y dos pantalones de verano.

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

Las 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.

**ARTICULO 72.-** 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 ..... | 650.000 Pesetas |
| A los 61 años ..... | 600.000 Pesetas |
| A los 62 años ..... | 550.000 Pesetas |

No obstante lo anterior y en desarrollo del Real Decreto 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 710.000 pesetas, que se le abonarán juntamente con la liquidación de sus haberes en el momento de la baja.

**ARTICULO 73.- 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 12-3 desarrollado por el Real Decreto 1991/1984, de 31 de Octubre, sean de aplicación en el ámbito de este Convenio.

**ARTICULO 74.- 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, todo ello de acuerdo con lo previsto en el artículo 47 apartado d).

**ARTICULO 75.-** La Empresa suscribirá una póliza de seguro de Responsabilidad Civil por importe de ciento veinticinco millones, con los efectos y consecuencias comprendidas en la Ley del Contrato de Seguro.

#### DISPOSICIONES FINALES.-

1.- 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 pudiera afectar o modificar.

2.- En lo no previsto en este Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

3.- El presente Convenio Colectivo se remitirá para su registro y demás efectos a la Autoridad Laboral competente.

#### ANEXO I

| CATEGORIAS               | SALARIO<br>BASE | PLUS<br>PELIGROSIDAD | PLUS<br>ACTIVIDAD | PLUS<br>TRANSPORTE | PLUS<br>VESTUARIO | TOTAL   |
|--------------------------|-----------------|----------------------|-------------------|--------------------|-------------------|---------|
|                          |                 |                      |                   |                    |                   |         |
| DIRECTOR GENERAL         | 143.507         |                      |                   | 16.500             |                   | 165.007 |
| DIRECTOR COMERCIAL       | 133.164         |                      |                   | 16.500             |                   | 149.664 |
| DIRECTOR ADMINISTRATIVO  | 133.164         |                      |                   | 16.500             |                   | 149.664 |
| DIRECTOR TECNICO         | 133.164         |                      |                   | 16.500             |                   | 149.664 |
| JEFE DE PERSONAL         | 117.817         |                      |                   | 16.500             |                   | 134.317 |
| JEFE DE SEGURIDAD        | 117.817         |                      |                   | 16.500             |                   | 134.317 |
| TITULADO SUPERIOR        | 117.817         |                      |                   | 16.500             |                   | 134.317 |
| TITULADO MEDIO           | 102.468         |                      |                   | 16.500             |                   | 118.968 |
| DELEGADO PROVINCIAL      | 102.468         |                      |                   | 16.500             |                   | 118.968 |
| OFICIAL DE PRIMERA       | 75.438          |                      | 9.638             | 16.500             |                   | 101.576 |
| OFICIAL DE SEGUNDA       | 70.893          |                      | 10.090            | 16.500             |                   | 97.483  |
| AUXILAR                  | 63.803          |                      | 11.041            | 16.500             |                   | 91.344  |
| TELEFONISTA              | 53.155          |                      | 12.471            | 16.500             |                   | 82.136  |
| JEFE DE SERVICIOS        | 86.818          |                      | 745               | 16.500             | 7.231             | 111.294 |
| INSPECTOR                | 79.729          |                      | 1.695             | 16.500             | 7.231             | 105.155 |
| JURAMENTADO              |                 |                      |                   |                    |                   |         |
| VIGILANTE JURADO         | 61.118          | 10.087               |                   | 16.500             | 5.436             | 94.141  |
| GUARDA JURADO DE EXPLOS. | 61.118          | 10.087               |                   | 16.500             | 5.436             | 94.141  |
| NO JURAMENTADO           |                 |                      |                   |                    |                   |         |
| GUARDA DE SEGURIDAD      | 53.361          |                      |                   | 16.500             | 4.619             | 74.480  |
| ESPECIALISTA 2ª          | 53.361          |                      |                   | 16.500             | 4.619             | 74.480  |
| ESPECIALISTA DE PRIMERA  | 54.079          |                      |                   | 16.500             | 8.844             | 79.423  |
| ESPECIALISTA DE SEGUNDA  | 50.366          |                      |                   | 16.500             | 2.611             | 69.477  |
| APRENDIZ                 | 46.265          |                      |                   | 16.500             | 2.489             | 65.254  |

#### ANEXO II

| CATEGORIAS               | GRATIFICACION<br>BENEFICIOS |
|--------------------------|-----------------------------|
| DIRECTOR GENERAL         | 165007                      |
| DIRECTOR COMERCIAL       | 149664                      |
| DIRECTOR ADMINISTRATIVO  | 149664                      |
| DIRECTOR TECNICO         | 149664                      |
| JEFE DE PERSONAL         | 134317                      |
| JEFE DE SEGURIDAD        | 134317                      |
| TITULADO SUPERIOR        | 134317                      |
| TITULADO MEDIO           | 118968                      |
| DELEGADO PROVINCIAL      | 118968                      |
| OFICIAL DE PRIMERA       | 101576                      |
| OFICIAL DE SEGUNDA       | 97483                       |
| AUXILAR                  | 91344                       |
| TELEFONISTA              | 82136                       |
| JEFE DE SERVICIOS        | 11294                       |
| INSPECTOR                | 105155                      |
| JURAMENTADO              |                             |
| VIGILANTE JURADO         | 94141                       |
| GUARDA JURADO DE EXPLOS. | 94141                       |
| NO JURAMENTADO           |                             |
| GUARDA DE SEGURIDAD      | 74480                       |
| ESPECIALISTA 2ª          | 74480                       |
| ESPECIALISTA DE PRIMERA  | 79423                       |
| ESPECIALISTA DE SEGUNDA  | 69477                       |
| APRENDIZ                 | 65254                       |

**27995 RESOLUCION de 18 de septiembre de 1991, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 3.217 el ocular filtrante para pantallas para soldadores marca «Sibol», modelo DIN-12, tamaños 110 x 55 milímetros y 120 x 60 milímetros, fabricado y presentado por la Empresa «Sibol, S. A. L.» de Alonsotegui (Vizcaya).**

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de dicho ocular filtrante para pantalla para soldador, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974 («Boletín Oficial del Estado» del 29) sobre homologación en los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado Resolución, en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

Primero.-Homologar el ocular filtrante para pantallas para soldados marca «Sibol», modelo DIN-12, tamaños 110 x 55 milímetros y 120 x 60, fabricado y presentado por la Empresa «Sibol, Sociedad Anónima Laboral», con domicilio en Alonsotegui (Vizcaya), carretera Bilbao-Balmaseda, kilómetro 9, como ocular filtrante para pantallas de soldadores de dichas medidas y grado de protección N = 12.

Segundo.-Cada ocular filtrante de dicha marca, modelo, medidas y grado de protección llevará marcada de forma permanente, y en un margen de anchura no superior a cinco milímetros, la siguiente inscripción: M.T.-Homol. 3.217.-18.9.91.-Ocular filtrante para soldadura.-N = 12/110 x 55 milímetros y 120 x 60 milímetros.-MT-18/SIBOL.

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y Norma Técnica Reglamentaria MT-18 de «Oculares filtrantes para pantallas para soldadores», aprobada por Resolución de 19 de enero de 1979 («Boletín Oficial del Estado» de 7 de febrero).

Madrid, 18 de septiembre de 1991.-La Directora general, Soledad Córdova Garrido.