

Tercero.—Modificación del calendario previsto en esta Resolución.

Conforme a lo dispuesto en el artículo 46 del Reglamento de la Ley de Ordenación de los Transportes Terrestres, el órgano competente en cada caso para la realización del visado podrá adelantar los plazos para dicha realización, siempre que se respeten las fechas establecidas como límite final en los números 1 y 3 del apartado primero.

Madrid, 23 de marzo de 1993.—El Director general del Transporte Terrestre, Bernardo Vaquero López.

ANEXO

(Membrete del órgano que ha realizado el visado)

JUSTIFICANTE DE LA IDONEIDAD DE LA DOCUMENTACION PRESENTADA DE FORMA UNITARIA EN RELACION CON EL CONJUNTO DE LAS AUTORIZACIONES DE LA EMPRESA DOMICILIADA EN LA COMUNIDAD AUTONOMA DE

Examinada la documentación presentada por la Empresa de forma unitaria en relación con todas sus autorizaciones de (1), domiciliadas en esta Comunidad Autónoma, se ha comprobado que la misma se ajusta a la reseñada en la letra A) del artículo de la Orden Ministerial de (2), considerándose suficientemente acreditado el cumplimiento de los requisitos, que mediante dicha documentación se justifican.

En, a de de 19

Por la Administración
(Sello en seco y firma)

- (1) Reseñar la actividad de que se trate.
(2) Reseñar el precepto de aplicación.

MINISTERIO

DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

8581 RESOLUCION de 10 de marzo de 1993, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Vigilancia Integrada, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Vigilancia Integrada, Sociedad Anónima» (VINSA) (número de código 9008082), que fue suscrito con fecha 30 de enero de 1993, de una parte, por miembros de los Comités 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, 10 de marzo de 1993.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «VIGILANCIA INTEGRADA, SOCIEDAD ANONIMA»

CAPITULO PRIMERO

Artículo 1.º *Ambito de aplicación.*—El presente Convenio Colectivo establece las bases para las relaciones entre la Empresa VINSA y sus trabajadores.

Art. 2.º *Ambito territorial.*—Las normas de este Convenio Colectivo de Empresa que será de aplicación en todo el territorio nacional.

Art. 3.º *Ambito temporal.*—El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 1993, sea cual fuere la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», y mantendrá su vigor hasta el 31 de diciembre de 1993.

Art. 4.º *Denuncia.*—La denuncia del presente Convenio Colectivo se entenderá automática al momento de su vencimiento, en este caso, el 31 de diciembre de 1993. No obstante, la Comisión negociadora se constituirá en la primera semana del mes de diciembre de 1993.

Art. 5.º *Unidad de convenio.*—Se regirán por el presente Convenio la totalidad de los trabajadores que prestan sus servicios en la Empresa VINSA.

En cuanto a los altos cargos, se estará a lo establecido en las disposiciones específicas, aplicables a estos casos.

Art. 6.º *Unidad de convenio.*—Las condiciones pactadas en el presente Convenio constituyen un todo orgánico e indivisible.

Art. 7.º *Compensación, absorción y garantía ad personam.*—Las condiciones contenidas en este Convenio 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 de Empresa de ámbito nacional, se respetarán las superiores, implantadas con anterioridad, examinadas en su conjunto y en cómputo anual.

Art. 8.º *Comisión paritaria.*—Se constituye una Comisión cuyas funciones serán las siguientes:

- Interpretación del articulado de este Convenio.
- Conciliación preceptiva en conflictos colectivos.
- Seguimiento de la aplicación de lo pactado.
- Composición de la Comisión paritaria.

Por parte de la Empresa:

Javier Caño.
Miguel Angel de Blas.
Juan Miguel Pérez.

Por parte social:

Angel Lorenzo Díaz.
Juan Manuel Castro Iglesias.
Francisco Javier Gutiérrez Ruiz.

d.1 Cada representación entre Empresa y trabajadores tomará su decisión por mayoría simple de votos.

d.2 Habrán de asistir a las reuniones como mínimo dos miembros de cada parte.

d.3 Siempre que se reúnan los miembros de la Comisión paritaria los gastos correrán a cargo de la Empresa.

d.4 La Comisión paritaria podrá ser convocada por cualquiera de ambas partes.

CAPITULO II

Art. 9.º *Principios generales.*—La organización práctica del trabajo, con sujeción a este Convenio y a la legislación vigente, es facultad de la dirección de la Empresa.

Sin merma de la autoridad que corresponde a la dirección, los trabajadores, por medio de sus representantes, tendrán las funciones que les otorga el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones vigentes.

Art. 10. *Normas.*—La organización del trabajo estará sujeta a la legislación vigente laboral y del Ministerio del Interior.

CAPITULO III

Art. 11. *Prestación del trabajo.*—Las partes firmantes de este Convenio se comprometen a 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 planes de formación, cursos profesionales, de perfeccionamiento y adiestramiento.

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:

Primero: Evaluación cultural del trabajador y su promoción social.
Segundo: Elevación del nivel físico del trabajador.

Tercero: Corrección de 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.

Cuarto: El ascenso, dentro de línea directa de promoción profesional.
Quinto: Perfeccionamiento profesional.

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

De haber subvenciones públicas, se informará a los representantes de los trabajadores de su gestión y empleo con una periodicidad de tres meses (trimestral).

Si se realizan dichos cursos fuera del horario de la jornada laboral, se abonarán dichas horas como si de horas extraordinarias se tratase (horas utilizadas en los cursos de formación).

Art. 12. El carácter confidencial de la prestación del servicio hace especialmente exigible que los trabajadores sujetos a este Convenio mantengan con especial rigor los secretos relativos a la explotación y negocio de la Empresa, todo ello de acuerdo a lo establecido en la legislación vigente.

Art. 13. *Subrogación de servicios.*—Con el fin de regular la estabilidad en el empleo de los trabajadores de la actividad, cuando una empresa pierda la adjudicación de los servicios contratados de un centro de trabajo por resolución de contrato de arrendamiento de servicios, la empresa adjudicataria está en todo caso, obligada a subrogarse a los contratos de los trabajadores adscritos a dicho centro o contrato de servicios, cualquiera que sea la modalidad 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, incapacidad laboral transitoria, permisos retribuidos, etcétera, haya podido tener el trabajador en el servicio subrogado.

La Empresa está obligada a comunicar a los trabajadores objeto de subrogación, cuándo se producirá ésta, en un plazo máximo de setenta y dos horas, a partir de que tengan conocimiento de dicha subrogación.

Los miembros del Comité de Empresa, delegados de personal y los delegados sindicales, podrán optar en todo caso, entre permanecer en su empresa o subrogarse a la empresa adjudicataria, excepto en los siguientes supuestos:

Que hubiera sido contratado expresamente por obra o servicios determinados para el centro afectado por la subrogación.

Que haya sido elegido específicamente para representar a los trabajadores del centro de trabajo objeto de la subrogación, siempre que afectase a toda la plantilla del centro.

Y según la legislación vigente, Estatuto de los Trabajadores y Ley Orgánica de Libertad Sindical.

No desaparece el carácter vinculante de la subrogación en el caso de que el arrendatario del servicio suspendiese el mismo por un período 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 la misma empresa u otra empresa.

CAPITULO IV

Art. 14. *Clasificación del personal.*—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 en la legislación vigente.

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.

Art. 15. *Clasificación según la función.*—Son meramente enumerativas, no limitativas y no suponen la obligación de tener provistas todas las plazas y categorías enumeradas si las necesidades y el volumen de la empresa no lo requieran. En este aspecto, será informada la representación de los trabajadores.

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 e inferior.

Art. 16. *Clasificación general.*—El personal de Vinsa se clasificará, por razón de sus funciones, en los grupos que a continuación se indican:

- I. Personal Directivo.
- II. Personal Administrativo.
- III. Personal Mandos Intermedios.
- IV. Personal Operativo.
- V. Personal de Seguridad Mecánica-Electrónica.
- VI. Personal de Oficios Varios.

I. Personal Directivo:

- 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) Titulado de grado superior y Titulado de grado medio.
- i) Delegado provincial-Gerente.

II. Personal Administrativo:

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) Técnicos y Especialistas de Oficina:

- a) Analista.
- b) Programador de Ordenador.
- c) Operador de Ordenadores.
- d) Delineante Proyectista.
- e) Delineante.

III. Personal de Mandos Intermedios:

- a) Jefe de Vigilancia.
- b) Inspector.
- c) Jefe de Servicios.
- d) Encargado general.

IV. Personal Operativo:

- a) Vigilante Jurado.
- b) Vigilante de Seguridad.
- c) Escolta.
- d) Guarda de Seguridad.
- e) Conductor.

V. Personal de Seguridad Mecánico Electrónica:

- a) Encargado.
- b) Ayudante Encargado.
- c) Revisor Sistemas.
- d) Oficial de primera Mecánico-electrónica.
- e) Oficial de segunda Mecánico-electrónica.
- f) Oficial de tercera Mecánico-Electrónica.
- g) Especialista primera.
- h) Especialista segunda.

VI. Personal de Oficios Varios:

- a) Encargado.
- b) Oficial de primera.
- c) Oficial de segunda.
- d) Ayudante.
- e) Ordenanza.
- f) Almacenero.
- g) Limpiador/a.

Art. 17. *Funciones.*

Personal Directivo, Titulado y Técnico:

- a) Director general: Es quien con título académico 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 técnico-práctica asume la dirección y responsabilidad de las funciones mercantiles en su más amplio sentido, y planifica, programa y controla la política comercial de la Empresa.
- c) Director administrativo: Es quien con título académico adecuado o con amplia preparación teórico-práctica asume la dirección y respon-

sabilidad 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 experiencia 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 administración 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) **Titulados de grado superior y Titulado de grado medio:** Titulados son aquellos que aplican sus títulos de grado superior (Licenciatura y Doctorado) o de grado medio (Perito, Graduado Social), y los conocimientos a ellos debidos al proceso técnico de la Empresa.

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

Personal Administrativo:

A) Administrativos:

a) **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 el segundo, estando ambos bajo el 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 que actúa bajo las órdenes de un Jefe y tiene a su cargo un trabajo determinado que requiere un cálculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas.

d) **Oficial de segunda:** Es el empleado que con iniciativa y responsabilidad restringida, subordinado a un Jefe, realiza las tareas administrativas y contables que requieren conocimientos generales de la técnica administrativa.

e) **Azafata:** Es la persona mayor de dieciocho años encargada de recibir a los clientes, proporcionar la información que soliciten, anunciarles, conducirles ante la persona o personas con quien deseen hablar, atender las solicitudes de información o de entrevistas, concerta 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 que dedica su actividad a tareas y operaciones administrativas elementales y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo.

g) **Vendedor:** Es el empleado afecto al Departamento Comercial de la Empresa y a su único servicio, que realiza las funciones de prospección de 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 de los mismos una vez contratados.

h) **Telefonistas:** Es el empleado que tiene como misión estar al servicio y cuidado de una centralita telefónica.

i) **Aspirante:** Es el empleado que se inicia en los trabajos de contabilidad, burocráticos o de ventas, para alcanzar la necesaria práctica profesional. No podrá permanecer en esta categoría más de un año, fecha en la que pasará a la categoría de Auxiliar administrativo o Vendedor, según los casos.

B) Técnicos 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.

Puesta a punto de las aplicaciones:

Creación de juegos de ensayo.

Enumeración de las anomalías que puedan producirse y definición de su tratamiento.

Colaboración al programa de las pruebas de «lógica» de cada programa. Finalización de los expedientes de aplicaciones complejas.

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

Redactar programas 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 trabaje, proyecta o detalla los trabajos del Técnico superior a cuyas órdenes actúa, es 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 o interpretación de planos y trabajos análogos.

Personal de Mandos Intermedios.

a) **Jefe de Vigilancia:** Es el que, bajo las órdenes directas del Jefe de Seguridad, con iniciativa y responsabilidad, tiene a su cargo la 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.

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 de cuantas incidencias observen en la prestación de los servicios, tomando las medidas de urgencia que estime oportunas en los casos de alteración de 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.

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.

Personal Operativo.

Vigilante Jurado: Es aquel trabajador mayor de edad, de nacionalidad española, con el servicio militar cumplido, o exento del mismo, con aptitudes físicas e instrucciones 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 locales, bienes o personas.

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

1. Una vez tomado el servicio, su misión será la de controlar la entrada y salida de todo el personal y demás dependencias del interior.

2. Proteger en todo momento a las personas que se encuentran en el interior del recinto o áreas sometidas a protección y vigilancia.

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

4. Intersarse en que los dispositivos de seguridad esten en perfecto estado de funcionamiento.

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

6. Informar, por escrito, de las anomalías que tengan lugar en los sistemas de seguridad de todo tipo a la Empresa de seguridad a la que pertenece. Dicho escrito se formulará por duplicado, quedándose el interesado con copia firmada de la 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, indentificar, 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 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 mismo rango, lo que se fundamenta legalmente en los artículos 11, apartado e, 18 y 22 de este Convenio colectivo en concordancia con el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

8. El Vigilante Jurado que antes de la entrada en vigor de las disposiciones reglamentarias que complementan a la Ley 23/1992, de 30 de julio, que dispusieran del título-nombramiento de Vigilante Jurado de seguridad en activo en esta Empresa, o que fuese subrogado con la misma categoría, conservará todos los derechos inherentes a la misma, tanto económicos como laborales.

Vigilante de Seguridad:

A) Los Vigilantes de Seguridad sólo podrán desempeñar las siguientes funciones:

1. Ejercer la vigilancia y protección de bienes muebles e inmuebles, así como la protección de las personas que puedan encontrarse en los mismos.

2. Efectuar controles de identidad en el acceso o en el interior de inmuebles determinados, sin que en ningún caso puedan retener la documentación personal.

3. Evitar la comisión de actos delictivos o infracciones en relación con el objeto de su protección.

4. Poner inmediatamente a disposición de los miembros de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad a los delincuentes en relación con el objeto de su protección, así como los instrumentos, efectos y pruebas de los delitos, no pudiendo proceder al interrogatorio de aquéllos.

5. Efectuar la protección del almacenamiento, recuento, clasificación y transporte de dinero, valores y objetos valiosos.

6. Llevar a cabo, en relación con el funcionamiento de centrales de alarma, la prestación de servicios de respuesta de las alarmas que se produzcan, cuya realización no corresponda a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad.

B) Tales funciones únicamente podrán ser desarrolladas por los Vigilantes integrados en empresas de seguridad, vistiendo el uniforme y ostentando el distintivo del cargo que sean preceptivos, que serán aprobados por el Ministerio del Interior y que no podrán confundirse con los de las Fuerzas Armadas ni con los de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad.

Los Vigilantes, dentro de la Entidad o Empresa donde presten sus servicios, se dedicarán exclusivamente a la función de seguridad propia de su cargo, no pudiendo simultanear la misma con otras misiones.

C) Salvo la función de protección del transporte de dinero, valores, bienes u objetos, los Vigilantes de Seguridad ejercerán sus funciones exclusivamente en el interior de los edificios o de las propiedades de cuya vigilancia estuvieran encargados, sin que tales funciones se puedan desarrollar en las vías públicas ni en aquellas que no teniendo tal condición, sean de uso común. No obstante, cuando se trate de polígonos industriales o urbanizaciones aisladas, podrán implantarse servicios de vigilancia y protección en la forma que expresamente se autorice.

D) Los Vigilantes de Seguridad, previo el otorgamiento de las correspondientes licencias, solo desarrollarán con armas de fuego las funciones indicadas en los supuestos que reglamentariamente se determinen, entre los que se comprenderán, además del de protección de almacenamiento, recuento, clasificación y transporte de dinero, valores y objetos valiosos, los de vigilancia y protección de fábricas y depósitos o transporte de armas y explosivos, de industrias o establecimientos peligrosos que se encuentren en desdoblado y aquellos otros de análoga significación.

Las armas adecuadas para realizar los servicios de seguridad cuya categoría se determinará reglamentariamente, sólo se podrán portar estando de servicio.

Escoltas privados: Son funciones de los Escoltas privados, con carácter exclusivo y excluyente, el acompañamiento, defensa y protección de personas determinadas que no tengan la condición de autoridades públicas impidiendo que sean objeto de agresiones o actos delictivos.

Para el cumplimiento de las indicadas funciones serán aplicables a los Escoltas privados los preceptos de la sección 2.ª de este capítulo y demás normas concordantes de la presente Ley, relativas a Vigilantes de Seguridad, salvo la referente a la uniformidad.

Asimismo, les será de aplicación para el ejercicio de sus funciones lo dispuesto sobre tenencia de armas en el artículo 14 de la Ley 23/1992, de 30 de julio, de Seguridad Privada.

Guarda de Seguridad: Es el trabajador mayor de edad, con aptitudes físicas e instruccional 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.

Conductor: Es aquel trabajador que estando en posesión del permiso de conducir adecuado al vehículo a utilizar, podrá desempeñar las funciones de mensajerías, transporte de material o personal.

Personal de Seguridad Mecánico Electrónica.

Encargado: Es el trabajador que, dependiendo 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.

Ayudante Encargo: Es el trabajador que, procediendo de los operarios de oficio y bajo las órdenes directas del Encargado 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.

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 otras, los de inspeccionar el funcionamiento, conservación, reparación, renovación y asesoramiento sobre dichos sistemas y mecanismos.

Oficial de primera. Mecánico-electrónica: 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 tiene lugar en el centro de trabajo, o en localizaciones y localidades varias conllevando dicho trabajo la necesidad de desplazamientos y pernoctas.

Oficial de segunda. Mecánico-electrónica: 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 tienen lugar en el centro de trabajo, o en localizaciones y localidades varias, conllevando dicho trabajo la necesidad de desplazamientos y pernoctas.

Oficial de tercera. Mecánico-electrónica: 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 tienen lugar en el centro de trabajo, o en localizaciones y localidades varias, conllevando dicho trabajo la necesidad de desplazamientos y pernoctas.

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

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 inherentes a su nivel, con o sin especificación del centro de trabajo.

Personal de Oficios Varios.

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.

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 determinado que en aquel caso lo será de primera y en este de segunda.

Ayudante: Es el operario encargado de realizar tareas concretas que no constituyen labor cualificada de oficio o que, bajo la inmediata dependencia de un oficial, colabora en funciones propias de éste bajo su responsabilidad.

Ordenanza: Trabajador/a mayor de veinte años que con elementales conocimientos y responsabilidad, se le encomiendan recados, cobros, pagos, recepción y entrega de la correspondencia y documentos.

Almacenero: Es el trabajador/a subalterno encargado de facilitar los pedidos del personal al almacén, llevando el control de sus existencias.

Limpiador/a: Es el trabajador/a mayor de edad que se ocupa de la limpieza y mantenimiento de las instalaciones del centro y dependencias.

CAPITULO V

Art. 18. *Normas generales.*—Para el ingreso del personal comprendido en el presente Convenio se observarán sin excepción, las normas legales vigentes en materia de contratación y generales de colocación, así como las especiales que correspondan.

En el concurso-oposición, el personal de la Empresa perteneciente a otro grupo o categoría tendrá preferencia, en igualdad de condiciones, para ocupar plazas vacantes. Tendrán derecho preferente también para ocupar plazas de ingreso, en igualdad de méritos, aquellos trabajadores que hayan desempeñado en la Empresa funciones de carácter eventual, interino o temporales, a satisfacción de aquélla. En todo este proceso deberá intervenir la representación de los trabajadores de acuerdo con la normativa vigente.

Art. 19. *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 de seguridad mecánico-electrónica: Dos meses.

Personal cualificado: Tres meses.

Personal operativo: Sesenta días.

Personal no cualificado: Quince días.

Art. 20. *Reconocimiento médico.*—El personal de VINSa vendrá obligado a someterse a la iniciación de la prestación a un examen médico, así como cuantas veces la Empresa, el Comité de Seguridad e Higiene o, en su defecto, los representantes de los trabajadores estimen oportuno, sin perjuicio de los anuales preceptivos.

En razón de los servicios a prestar cuando se aprecien comportamientos extraños de carácter psíquico y/o farmacológico de especial intensidad y habitualidad, la Empresa a instancia del interesado o a la de la representación de los trabajadores, pondrá los medios necesarios para que aquél sea sometido a reconocimiento médico especial y específico, que contribuya a poder diagnosticar las causas y efectos y facilitar el tratamiento adecuado, obligándose el trabajador a colaborar con el equipo médico facultativo para cuantos reconocimientos, análisis y tratamientos sean necesarios. Durante el tiempo que duren los reconocimientos, análisis o tratamiento, la Empresa se obliga a abonar al trabajador el 100 por 100 del salario, siempre que medie situación de incapacidad laboral transitoria.

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

CAPITULO VI

Art. 21. *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 normas siguientes:

a) Libre designación: Serán de libre designación de la Empresa las personas que deban ocupar vacantes entre el personal directivo, titulado y técnico, jefes, incluidos el de vigilancia y el encargado general.

b) En las restantes categorías, las vacantes se cubrirán por concurso oposición de méritos de acuerdo con las siguientes bases:

Los aspirantes de personal no operativo deberán tener una antigüedad mínima de un año y pertenecer al centro de trabajo donde exista la vacante.

Para acceder al cambio de categoría del grupo IV (personal operativo), la antigüedad mínima será de dos años, además de reunir los requisitos del apartado b) anterior.

Si existiesen vacantes de Vigilante Jurado de seguridad, los Guardas de Seguridad tendrán absoluta preferencia a cubrirlos, con independencia de que las vacantes se produzcan por cese o ampliación de plantilla. Para ello los Guardas de Seguridad que deseen optar a una plaza de Vigilante de Seguridad deberán comunicarlo a la Empresa por escrito. Una vez producida la vacante se realizará entre los candidatos un concurso de acuerdo con lo establecido en este artículo y en el que los candidatos habrán de cumplir los requisitos legales para ser Vigilante de Seguridad.

c) Se nombrará un Tribunal calificador de las pruebas, compuesto por tres personas, de las cuales una será un técnico de formación, que

acatuará de Secretario; otra, como representante de la Empresa, y otra persona, que tendrá voz y voto y será designada en 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 consistirá en:

Examen 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 plaza, si alguno de los candidatos supera el 50 por 100 de la puntuación.

Para establecer el orden de preferencia de los candidatos que hayan superado las pruebas de aptitud se sumará la calificación global obtenida por cada uno de ellos (base de cero 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 un punto.

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

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

CAPITULO VII

Art. 22. *Lugar de trabajo.*—Dadas las especiales circunstancias en que se realiza la prestación de los servicios de seguridad y vigilancia, la movilidad del personal vendrá determinada por las facultades de organización de la Empresa, que procederá a la distribución de su personal entre sus diversos lugares de trabajo de la manera más racional y adecuada a los fines productivos dentro de una misma localidad. A estos efectos se entenderá por localidad tanto el municipio de que se trate, como a las concentraciones urbanas o industriales que se agrupen alrededor del mismo y que formen con aquél una macroconcentración urbana o industrial, aunque administrativamente sean municipios distintos, siempre que estén comunicados por medios de transporte público a intervalos no superiores a media hora, a la entrada y/o salida de los trabajadores. El personal de VINSa que desempeñe 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, VINSa deberá utilizar, a ser posible, para cada lugar de trabajo a aquellos trabajadores del servicio de seguridad y vigilancia que residen 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 la Empresa, y si a los correspondientes pluses de distancia y transporte pactados.

Se acuerda la constitución de una Comisión Paritaria a los efectos de determinar los límites de cada una de las macroconcentraciones urbanas o industriales a que se refiere este artículo.

La citada Comisión habrá de constituirse en el plazo de un mes, a contar desde la fecha en que una de las partes requiera a la otra con tal finalidad.

Art. 23. *Asignación de categoría a los puestos de trabajo.*—En el plazo de dos meses, a contar desde la publicación del presente Convenio Colectivo, VINSa deberá establecer un cuadro de categorías profesionales, si no tuvieren, de acuerdo con las normas establecidas en el capítulo IV de este Convenio.

A las trabajadoras del personal VINSa se les facilitará, a partir del sexto mes de embarazo, el puesto de trabajo más adecuado a su estado, sea o no de su categoría, manteniéndole su categoría y sueldo. En caso de tener que realizar su trabajo uniformada, en el caso excepcional del personal operativo, se le facilitará un uniforme adecuado a su estado, siempre y cuando el Ministerio del Interior lo autorice. Asimismo se le aplicará la legislación vigente en lo referente a horarios, condiciones de trabajo y período de lactancia.

El trabajador/a que por causa de ILT sea sustituido por otro, se le respetará su puesto de trabajo y condiciones, una vez cogida el alta de la misma.

En el caso especial de que el párrafo anterior no pudiera aplicarse objetivamente, se adaptará a la categoría que pueda desarrollar.

Art. 24. *Escalafones.*—La Empresa VINSa deberá confeccionar y mantener el escalafón de su personal y, como mínimo, deberán figurar en el mismo los datos correspondientes a todos y cada uno de sus trabajadores, con el detalle siguiente:

1. Nombre y apellidos.
2. Fecha de nacimiento.
3. Fecha de ingreso en la Empresa.
4. Categoría profesional.
5. Fecha del próximo vencimiento del período de complemento de antigüedad.
6. Número de orden.

Dentro del primer trimestre natural de cada año, la Empresa publicará el escalafón, con los datos anteriormente señalados, para conocimiento de los representantes legales de los trabajadores.

Los representantes de los trabajadores podrán formular reclamación contra los datos del escalafón mediante escrito dirigido a la Empresa, dentro de los quince días siguientes al recibo del mismo, debiendo la Empresa resolver la reclamación en el plazo de quince días. Contra el acuerdo desestimatorio expreso o tácito que se presumirá cuando la Empresa no resuelva en el plazo mencionado, los interesados podrán formular reclamación que proceda ante la autoridad competente.

Art. 25. *Destacamentos.*—Se entenderá por destacamento el cambio temporal de residencia de un trabajador a una población situada fuera de la localidad, para atender los trabajos encomendados por la Empresa, prefiriéndose para estos servicios a personal voluntario.

El personal destacado tendrá derecho al percibo de salarios, dietas y gastos de viaje que por su categoría le correspondan hasta la finalización.

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

El tiempo máximo de duración será de tres meses.

Se mantendrá un orden de prioridad para estos servicios:

Primero.—Personal voluntario.

Segundo.—Personal soltero.

Tercero.—Personal con cargas familiares.

Art. 26. *Desplazamientos.*—Cuando un trabajador tenga que desplazarse por necesidad del servicio fuera de la localidad, entendida en los términos del artículo 22, donde habitualmente presta sus servicios, o cuando salga de la localidad para la que haya sido contratado, 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 el medio de transporte idóneo.

Si el desplazamiento se realizase en un vehículo particular del trabajador, se abonarán 29 pesetas por kilómetro.

Art. 27. *Dietas.*—El importe de las dietas acordadas en este Convenio será de 1.040 pesetas cuando tengan que realizar una comida fuera de su localidad.

De 1.918 pesetas cuando el trabajador tenga que hacer dos comidas fuera de su localidad.

De 1.759 pesetas cuando el trabajador tenga que pernoctar y desayunar fuera de su localidad.

De 3.516 pesetas cuando el trabajador tenga que pernoctar fuera de su localidad y realizar dos comidas. Si el desplazamiento fuera superior a diez días el importe de la dieta completa será de 2.794 pesetas a partir del undécimo día.

CAPITULO VIII

Art. 28. *Trabajos de superior e inferior categoría.*—Nos remitimos al artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 29. *Jornada de trabajo y descanso.*—La jornada de trabajo para 1993 será de mil ochocientos nueve horas anuales de trabajo efectivo, en cómputo mensual, a razón de ciento sesenta y cuatro horas veintisiete minutos por mes. No obstante, en ambos casos, la Empresa, de acuerdo con la representación de los trabajadores, podrá establecer formas alternativas para el cálculo de la jornada mensual a realizar.

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

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 el caso de especial urgencia o perentoria necesidad.

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 la de la tarde.

Para el personal no operativo del 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 entenderá de carácter ininterrumpido el funcionamiento de los Centros de trabajo de VINSa, respetándose siempre la jornada máxima del trabajador.

Art. 30. *Horas extraordinarias.*—Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada ordinaria establecida en el artículo 29 de este Convenio.

Cuadro número 1.

Valores horas extraordinarias del 1 de enero al 31 de diciembre de 1993:

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

- a) Las originadas por ausencias imprevistas.
- b) Las que sean consecuencia de trabajos de mantenimiento.

La Empresa entregará trimestralmente a la representación legal de los trabajadores certificado de las horas extraordinarias y estructurales de toda la plantilla de VINSa.

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

Primero.—Aquellas que se realicen para la prestación de servicios que, por urgencia o duración limitada, no pueden ser sustituidas por la utilización de las modalidades de contratación legalmente prevista actualmente.

Segundo.—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.

Art. 31. *Modificación de horario.*—Cuando la Empresa, por necesidad del servicio, estime conveniente la modificación de los horarios establecidos, podrá cambiarlos, de conformidad con el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 32. Los trabajadores que realicen su jornada laboral en la noche del 24 al 25 de diciembre, así como en la noche del 31 de diciembre al 1 de enero, percibirán una compensación económica de 7.011 pesetas.

Los trabajadores que presten servicio en una de las noches no tienen obligación de realizar la otra.

Art. 33. *Vacaciones.*—Todos los trabajadores disfrutarán de unas vacaciones retribuidas, con arreglo a las condiciones siguientes:

1. Tendrán una duración de treinta y un días naturales, para todo el personal que lleve un año en la Empresa.
2. Se establecerá un turno rotativo de disfrute.
3. En los casos en que un trabajador se encuentre en situación de ILT, iniciada con anterioridad al momento en que tuviera previsto comenzar su período de vacaciones, se aplazarán éstas, pudiendo disfrutarlas hasta el primer trimestre del año siguiente.
4. Cuando el trabajador cese en el transcurso de un año, tendrá derecho a la parte proporcional de la imputación en metálico de las vacaciones, en razón al tiempo trabajado.
5. En lo no dispuesto estará sujeto al artículo 38 y artículo 58, punto 3, del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 34. *Descanso anual compensatorio.*—Dadas las especiales características de la actividad y el cómputo de la jornada establecida en el artículo 29, 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 noventa días naturales de descanso anual, quedando incluidos en dicho descanso los domingos y festivos del año que les correspondiera trabajar por su turno y excluyendo en este cómputo el período vacacional que se fija en el artículo 33 del presente Convenio.

Quando, excepcionalmente y por necesidades del servicio, no pudiera darse el descanso compensatorio, se abonará dicho día con los valores mencionados en el artículo 30.

CAPITULO X

Art. 35. *Licencias.*—Los trabajadores tendrán derecho al disfrute de licencias sin pérdida de retribución, en los casos y con la duración que a continuación se indican, en días naturales:

- a) Matrimonio del trabajador: Dieciocho días.
- b) Durante dos días, que podrán ampliarse hasta cuatro como máximo, cuando el trabajador necesite realizar desplazamiento al efecto, en los casos de alumbramiento de esposa o enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge, hijo, padre, madre, nietos, abuelos o hermanos de uno u otro cónyuge.
- c) Durante dos días, para traslado de 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 y otro cónyuge, y previa justificación, tendrán derecho a un día de licencia para asistir a la boda, ampliable a tres días por desplazamiento.
- g) Por bautizo de hijo o nieto, tendrá derecho a un día para asistir al bautizo.

Art. 36. *Licencias de los 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 establecidas será computada anualmente a petición escrita de los Comités o Delegados por jornada real de trabajo a partir del primer trimestre del año.

Se dará un crédito especial de horas, aparte de las propias de veinte horas mensuales a todos los miembros del Comité Intercentros y uno de ciento sesenta y cuatro horas veintisiete minutos para el Presidente y cincuenta horas para el Secretario de dicho Comité Intercentros.

Se deberán notificar y justificar las ausencias, con una antelación mínima de veinticuatro horas. Notificada la ausencia cumpliendo el plazo antes mencionado de veinticuatro horas, la Empresa estará obligada a conceder el permiso oportuno.

Se acuerda que el número de Delegados sindicales por cada Sección Sindical de los Sindicatos que hayan obtenido el 10 por 100 de los votos en la elección al Comité de Empresa, se determinará según la siguiente escala:

- De 150 a 750 trabajadores: Uno.
- De 751 a 2.000 trabajadores: Dos.
- De 2.001 a 5.000 trabajadores: Tres.
- De 5.001 trabajadores en adelante: Cuatro.

El número de trabajadores a que se refiere la escala anterior es por Empresa, considerándose a estos efectos como una sola, rigiéndose todo lo demás por lo establecido en la Ley Orgánica de Libertad Sindical de 2 de agosto de 1985.

Art. 37. *Excedencias.*—Serán de dos clases: Voluntaria y especial.

- a) 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.
- b) Será indispensable una antigüedad de un año.
- c) Las excedencias serán de un mínimo de seis meses a un máximo de cinco años.
- d) Excedencias especiales:
 - d.1 Nombramiento para cargo político o sindical.
 - d.2 Enfermedad o accidente, según la legislación vigente.
 - d.3 Servicio militar.
 - d.4 En caso de pérdida o sustracción de cualquiera de los atributos: Guía, título, etcétera, por el tiempo que se tarde en su obtención.

Para sustituir al personal que solicite la excedencia, se contratará a otro trabajador con contrato de interinidad. Si el trabajador motivo de excedencia con reserva del puesto de trabajo no se incorporase a su puesto en los plazos estipulados en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, pasaría al que estuviese ocupando el puesto de trabajo en situación de fijo en plantilla, en aplicación del artículo 15 del Estatuto de los Tra-

bajadores (excedencia especial), situación de fijo en plantilla, en aplicación del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 38. *Permisos sin sueldo.*—Los trabajadores que lleven como mínimo un año, podrán solicitar permiso sin sueldo, previo informe de los representantes de los trabajadores, no serán superiores a quince días naturales.

Art. 39. *Seguridad e higiene.*—Se observarán las normas de la legislación vigente en España, así como la comunitaria.

A este fin se constituirán Comités de seguridad e higiene del trabajo a los siguientes niveles:

- a) Nacional, tres miembros del Comité Intercentros.
- b) Regional, tres miembros de los Comités o Delegados.
- c) De centro, según los servicios y de arreglo a la legislación al respecto.

CAPITULO XII

Art. 40. *Faltas y sanciones.*—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 y reincidencia.

Son faltas leves:

1. Hasta cuatro faltas de puntualidad, con retraso superior a cinco minutos e inferior a quince, dentro del período de un mes.
2. Las faltas de respeto y consideración en materia leve a los subordinados, compañeros, mandos, personal público y así como la discusión con los mismos dentro de la jornada de trabajo.
La falta de aseo y limpieza personal y de los uniformes, equipos, armas, etcétera de manera ocasional.
3. No comunicar a la Empresa los cambios de residencia y domicilio y demás circunstancias que afecten a su actividad laboral.

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 resultados de la ausencia se causare grave perjuicio a la Empresa.
4. La simulación de enfermedad o accidente y no entregar el parte de baja oficial dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la emisión, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
5. El empleo de tiempo uniforme, materiales, útiles, máquinas en cuestiones ajenas al trabajo o en beneficio propio.
6. El hacer desaparecer uniformes y útiles, tanto de la Empresa como de clientes de la misma, así como casuar accidentes por dolo, negligencia o imprudencia inexcusable.

Son faltas muy graves:

1. La reincidencia en la comisión de falta grave en el período de seis meses, aunque sean de distinta naturaleza.
2. 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.
3. La violación del secreto de correspondencia o documentos de la Empresa o de las personas de cuyos locales o instalaciones se realicen las prestaciones de los servicios.
4. El abandono del trabajo en puestos de responsabilidad, una vez tomado posesión de los mismos, y la inhibición o pasividad en la prestación de los mismos.
5. La disminución voluntaria y continuada del rendimiento, así como la imprudencia en acto de servicio.
6. Abuso de autoridad.
7. Competencia ilícita.
8. Hacer uso de las armas, a no ser en defensa propia y en los casos previstos por las leyes y disposiciones vigentes.

Sanciones:

Por falta leve: Amonestación verbal o amonestación escrita.

Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.

Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a dos meses o despido.

Art. 41. *Abuso de autoridad.*—Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito a través de la representación de los trabajadores a la Dirección, de los actos que supongan abuso de autoridad de sus jefes. Recibido el escrito, la dirección abrirá el oportuno expediente en el plazo de una semana. En caso contrario, los representantes deberán formular la oportuna denuncia ante las Delegaciones de Trabajo.

CAPITULO XIII

Art. 42. *Premios.*—Con el fin de recompensar la conducta, el rendimiento, laboriosidad y demás cualidades sobresalientes del personal, la Empresa otorgará a sus trabajadores, individual o colectivamente, los premios que en esta sección se establecen:

- a) Actos heroicos.
- b) Actos meritorios.
- c) Afán de superación profesional.
- d) Afán de formación, instrucción y superación profesional en general.

La recompensa que se establece para premiar los actos descritos podrá consistir en:

- a) De 5.000 pesetas a una mensualidad.
- b) Aumento de las vacaciones retribuidas.
- c) Apoyo en metálico para la financiación.
- d) Becas de perfeccionamiento profesional.

CAPITULO XIV

Art. 43. *Prestaciones sociales.*—La póliza de responsabilidad civil será de 22.800.000 pesetas, cubriendo las veinticuatro horas de los servicios operativos.

Póliza de seguro de vida: De muerte, 4.576.000 pesetas; de incapacidad total, 5.862.000 pesetas.

Protección minusvalía: La Empresa abonará a los trabajadores con hijos minusválidos la cantidad de 15.000 pesetas mensuales por hijo de esta condición, como complemento y con independencia de la prestación que la Seguridad Social tenga reconocida, en su caso, en concepto de ayuda para minusválidos.

Jubilación anticipada: La Empresa abonará a los trabajadores que al cumplir las edades que se relacionan, acepten la propuesta de la Empresa de jubilarse, las cantidades siguientes:

- Sesenta años: 799.370 pesetas.
- Sesenta y uno años: 737.880 pesetas.
- Sesenta y dos años: 676.390 pesetas.

Los representantes legales de los trabajadores podrán solicitar a la Empresa una copia de las pólizas antes citadas.

Art. 44. *Compensaciones en los supuestos de incapacidad laboral transitoria.*

a) Incapacidad laboral transitoria en caso de accidente laboral será del 100 por 100 de la tabla de retribuciones, sin merma del importe que pudiese corresponder en las pagas extraordinarias.

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

- b.1 Del 1 al 3, por una sola vez al año, el 60 por 100 de la base de cotización.
- b.2 Del 4 al 20, el 90 por 100 de la base de cotización.
- b.3 Del 21 al 60, el 100 por 100 de la base de cotización.
- b.4 Del 61 en adelante, como está legislado.

La Empresa complementará la prestación reglamentaria en el supuesto de hospitalización: Se cobrará el 100 por 100 de la base cotizable, desde la fecha de hospitalización, durante cuarenta días máximo, aunque parte de dichos días esté hospitalizado y otra no, y en el período de recuperación o postoperatorio, pero siempre de baja.

CAPITULO XV

Art. 45. *Derechos sindicales.*—Ambas partes firmantes, y de común acuerdo, establecen que la Empresa podrá descontar en la nómina mensual de los trabajadores, y a petición de éstos, el importe de la cuota sindical correspondiente.

Se estará a lo establecido en la Ley 2/1991 sobre derecho de información a los representantes legales de los trabajadores.

Se acuerda la constitución de un Comité Intercentros de acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

CAPITULO XVI

Art. 46. *Retribuciones.*—El pago del salario se efectúa por meses vencidos, antes del día cinco del mes siguiente al devengo de dicho salario.

La retribución estará constituida de salario base y los complementos pactados.

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, en un plazo máximo de cuatro días hábiles desde la solicitud.

Art. 47. *Estructura salarial.*

- a) Salario base.
- b) Complementos:

- b.1 Antigüedad.
- b.2 De puesto de trabajo:

Plus armamento, que será de peligrosidad para el V.J.

Plus de responsable.

Plus de trabajo nocturno.

Plus de actividad.

- b.3 Cantidad o calidad del trabajo:

Horas extraordinarias.

- b.4 De vencimiento superior al mes:

Gratificación de Navidad.

Gratificación de junio.

Gratificación de marzo.

- b.5 Indemnizaciones o suplidos:

Plus de transporte y distancia.

Plus de mantenimiento de vestuario.

Sueldo base: Se entenderá por 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 entenderá 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 podrán ser inferior a cuatro horas.

Antigüedad: Cuadro número 2.—Valores antigüedad.

Puesto de trabajo:

1. Armamento:

a) V. Jurado. Peligrosidad. Se recibirá mensualmente.

b) V. Seguridad. Se percibirá cuando realice sus funciones armado.

2. Responsable: Se abonará al trabajador que, además de realizar las tareas propias de su categoría, desarrolla una labor de coordinación, distribuyendo el trabajo e indicando como 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 las funciones de responsable de equipo percibirá un plus por tal concepto, de un 10 por 100 del sueldo base establecido en este Convenio, que corresponda a su categoría, en tanto las tenga asignadas y las realice.

3. Nocturnidad: Se fija un plus de trabajo nocturno por hora trabajada. De acuerdo con el artículo 29 del presente Convenio, se entenderá por trabajo nocturno el realizado entre las veintidós horas y las seis horas del día siguiente. Si las horas trabajadas en jornada nocturna excedieran de cuatro se abonará el plus correspondiente a la jornada trabajada, con máximo de ocho horas y se pagará la parte proporcional de dicho concepto en el mes de vacaciones según resolución de OIT.

4. Actividad: Dicho plus se abonará a los de las categorías a las cuales se les hace figurar en el anexo del presente Convenio.

Cuadro número 3.—Valor hora nocturna (tablas).

Horas extraordinarias: Se estará a lo establecido en el artículo 30 del presente Convenio y a el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

Gratificación de julio y Navidad: El personal percibirá dos gratificaciones extraordinarias con los devengos y fechas de pago siguientes:

Julio: Se devengarán del 1 de julio al 30 de junio. El pago se realizará entre el 15 y el 30 de junio, siendo el importe de una mensualidad de la columna total.

Navidad: Se devengarán del 1 de enero al 31 de diciembre. El pago se realizará entre el 15 y el 20 de diciembre, siendo el importe de una mensualidad de la columna total.

Gratificación de marzo: Todos los trabajadores de la Empresa, cualquiera que sea la modalidad de su contrato de trabajo, tendrán derecho al percibo, en concepto de beneficios, de una cantidad equivalente a una mensualidad de la columna total, correspondiente al anexo salarial del año anterior al mes del percibo, y por los mismos conceptos. La participación de beneficios se devengará anualmente, del 1 de enero al 31 de diciembre y se abonará, por años vencidos, entre el 13 y el 15 de marzo del año siguiente.

Transporte: Se establece como compensación a los gastos de desplazamiento y medios de transporte dentro de la localidad así como desde el domicilio al Centro de trabajo y su regreso.

Vestuario: Se establece como compensación de gastos que obligatoriamente correrá a cargo del trabajador, por limpieza y conservación del vestuario, calzado y correajes.

Art. 48. *Contrato de relevo.*—Se acuerda por ambas partes que las disposiciones establecidas para el contrato de relevo por la Ley 32/1984, de 2 de agosto, artículo 12, punto 5, de desarrollo por el Real Decreto 1991/1984, de 31 de octubre, sea de aplicación en el ámbito de este Convenio.

Art. 49. *Pacto de repercusión en precios.*—Ambas representaciones hacen constar expresamente que las condiciones económicas pactadas en este Convenio tendrán repercusión en los precios de los servicios.

Art. 50. La Empresa facilitará cada dos años al personal operativo las siguientes prendas:

- Tres camisas de verano.
- Tres camisas de invierno.
- Dos corbatas.
- Dos chaquetillas.
- Dos pantalones de invierno.
- Dos pantalones de verano.
- Dos pares de zapatos (uno de invierno y otro de verano).
- Un chaquetón.
- Diez pares de calcetines negros o medias.

Asimismo se facilitará, en caso de servicios especiales o exteriores, las prendas que se consideren necesarias de acuerdo con los representantes legales de los trabajadores.

Las prendas de equipo se renovarán cuando se deterioren.

Art. 51. *Porcentaje de fijos en plantilla.*—La Empresa «Vinsa» sujeta al presente Convenio deberá contar, al menos,

Al 31 de diciembre de 1993, con un 15 por 100 de plantilla fija.

Al 31 de diciembre de 1994, con un 20 por 100 de plantilla fija.

Al 31 de diciembre de 1995, con un 30 por 100 de plantilla fija.

Al 31 de diciembre de 1996, con un 35 por 100 de plantilla fija.

Dicho porcentaje deberá computarse según el ámbito territorial de «Vinsa».

Art. 52. *Asistencia jurídica.*—La Empresa vendrá obligada a prestar asistencia legal a aquellos trabajadores que, en calidad de acusados, se vean incurso en procesos penales instruidos con ocasión de acciones realizadas en el cumplimiento de las funciones encomendadas por la Empresa.

Art. 53. *Pacto de compensación.*—En el supuesto caso de que se firmara un convenio de ámbito estatal, eficacia general o limitada, superior en costo al firmado, se reunirá la Comisión Paritaria para adaptar el presente Convenio al nacional.

Art. 54. Las Empresas que cuenten con personal del grupo V, personal de Seguridad Mecánico-Electrónica, si procediesen a subcontratar sus servicios con personal ajeno a la Empresa, no podrán en ningún caso reducir la plantilla de trabajadores como consecuencia de dicha subcontratación, todo ello con la finalidad de garantizar los puestos de trabajo existentes y en detrimento de su sustitución por personal ajeno al presente Convenio.

Art. 55. *Cuantía de las retribuciones.*—

a) Cuantía de las retribuciones 1993 (anexo: Tabla de retribuciones).

b) Cláusula de revisión salarial para 1993. En el caso que el IPC establecido por el INE registrara al 31 de diciembre de 1993 un incremento superior a lo firmado, se efectuará una revisión de las tablas de retribuciones tan pronto se constate oficialmente. Siendo de carácter retroactivo y sirviendo por consiguiente de base de cálculo para el incremento de 1994.

Tabla de retribuciones

Vigencia del 1 de enero al 31 de diciembre de 1993

Categorías	Salario base — Pesetas	Plus Armamento — Pesetas	Plus Peligrosidad — Pesetas	Plus Actividad — Pesetas	Plus Transporte — Pesetas	Plus Vestuario — Pesetas	Total — Pesetas
I. Personal directivo titulado y técnico							
Director general	178.921	—	—	—	18.873	—	197.794
Director comercial	160.530	—	—	—	18.873	—	174.403
Director administrativo	160.530	—	—	—	18.873	—	179.403
Director técnico	160.530	—	—	—	18.873	—	179.403
Director de Personal	160.530	—	—	—	18.873	—	179.403
Jefe de Personal	142.133	—	—	—	18.873	—	161.006
Jefe de Seguridad	142.133	—	—	—	18.873	—	161.006
Titulado Superior	142.133	—	—	—	18.873	—	161.006
Titulado Medio	123.735	—	—	—	18.873	—	142.608
Delegado Provincial-Gerente	123.735	—	—	—	18.873	—	142.608
II. Personal Administrativo							
A) Administrativos:							
Jefe de primera	115.995	—	—	7.740	18.873	—	142.608
Jefe de segunda	107.554	—	—	8.824	18.873	—	135.251
Oficial de primera	91.862	—	—	11.024	18.873	—	121.759
Oficial de segunda	86.439	—	—	11.540	18.873	—	116.852
Azafata	77.993	—	—	12.629	18.873	—	109.495
Auxiliar	77.993	—	—	12.629	18.873	—	109.495
Vendedor	94.881	—	—	10.457	18.873	—	124.211
Telefonista	65.319	—	—	14.264	18.873	—	98.456
Aspirante	55.536	—	—	13.010	18.873	—	87.419
B) Técnicos y Especialistas de Oficina:							
Analista	142.133	—	—	—	18.873	—	161.006
Programador de Ordenador	123.735	—	—	—	18.873	—	142.608
Operador de Ordenador	91.862	—	—	11.024	18.873	—	121.759
Delineante Proyectista	107.554	—	—	8.824	18.873	—	135.251
Delineante	91.872	—	—	11.024	18.873	—	121.769

Categorías	Salario base Pesetas	Plus Armamento Pesetas	Plus Peligrosidad Pesetas	Plus Actividad Pesetas	Plus Transporte Pesetas	Plus Vestuario Pesetas	Total Pesetas
III. Mandos Intermedios							
Jefe de Vigilancia	105.412	—	—	852	18.873	8.270	133.407
Jefe de Servicios	105.412	—	—	852	18.873	8.270	133.407
Encargado general	105.412	—	—	852	18.873	8.270	133.407
Inspector	96.967	—	—	1.939	18.873	8.270	126.049
IV. Personal Operativo							
Escolta	80.000	20.000	—	—	20.000	20.000	140.000
Vigilante Seguridad	75.000	* 17.269	—	—	14.000	14.000	103.000
Vigilante Jurado	78.252	—	17.236	—	18.873	9.093	123.454
Guarda de Seguridad	65.123	—	—	—	18.873	5.283	89.279
Conductor	79.342	—	—	14.100	18.873	9.093	121.408
V. Personal de Seguridad, Mecánico Electrónica							
Encargado	120.983	—	—	—	18.873	5.660	145.516
Oficial de primera	112.764	—	—	—	18.873	5.660	137.297
Oficial de segunda	99.653	—	—	—	18.873	6.097	124.623
Oficial de tercera	86.650	—	—	—	18.873	7.636	113.159
Ayudante Encargado	66.217	—	—	—	18.873	10.115	95.205
Especialista de primera	66.217	—	—	—	18.873	10.115	95.205
Especialista de segunda	61.422	—	—	—	18.873	2.987	83.282
Revisor de Sistemas	91.799	—	—	—	18.873	6.779	117.451
VI. Personal de Oficios Varios							
Oficial de primera	97.845	—	—	7.684	18.873	—	124.402
Oficial de segunda	77.770	—	—	9.174	18.873	—	105.817
Limpiadora	64.858	—	—	3.685	18.873	—	87.416
Ordenanza	71.204	—	—	2.873	18.873	—	92.950
Almacenero	71.204	—	—	2.873	18.873	—	92.950

CUADRO I**Valores de horas extraordinarias**

(Del 1 de enero de 1993 al 31 de diciembre de 1993)

Categorías	Laborables Pesetas	Festivas Pesetas
Personal Administrativo		
A) Administrativos:		
Jefe de primera	1.336	1.762
Jefe de segunda	1.261	1.663
Oficial de primera	1.105	1.455
Oficial de segunda	1.063	1.400
Azafata	990	1.302
Auxiliar	990	1.302
Vendedor	1.144	1.506
Telefonista	911	1.146
Aspirante	792	993
B) Técnicos y Especialistas de Oficina:		
Programador de Ordenador	1.336	1.762
Operador de Ordenador	1.105	1.663
Delineante Proyectista	1.261	1.661
Delineante	1.105	1.455
Mandos Intermedios		
Jefe de Vigilancia	1.142	1.501
Jefe de Servicios	1.142	1.501

Categorías	Laborables Pesetas	Festivas Pesetas
Encargado general	1.142	1.501
Inspector	1.057	1.400
Personal Operativo		
Escolta	1.406	
Vigilante de Seguridad	1.000	
Vigilante Jurado	1.049	
Guarda de Seguridad	730	
Conductor	981	1.293
Personal de Seguridad Mecánico Electrónica		
Encargado	1.297	1.714
Oficial de primera	1.217	1.608
Oficial de segunda	1.049	1.418
Oficial de tercera	939	1.231
Ayudante Encargado	702	925
Especialista de primera	702	925
Especialista de segunda	654	860
Revisor de Sistemas	982	1.295
Personal de Oficios Varios		
Oficial de primera	1.063	1.400
Oficial de segunda	945	1.249
Ayudante	830	1.090
Limpiadora	746	984
Ordenanza	745	1.069
Almacenero	745	1.069

CUADRO 2

Valores antigüedad

(Del 1 de enero de 1993 al 31 de diciembre de 1993)

Categorías	Pesetas
I. Personal directivo titulado y técnico	
Director general	9.342
Director comercial	8.377
Director administrativo	8.377
Director técnico	8.377
Director de Personal	8.377
Jefe de personal	7.492
Jefe de Seguridad	7.492
Titulado superior	7.492
Titulado medio	6.446
Delegado provincial-Gerente	6.446
II. Personal Administrativo	
A) Administrativos:	
Jefe de primera	6.020
Jefe de segunda	5.575
Oficial de primera	4.460
Oficial de segunda	4.014
Azafata	4.014
Auxiliar	4.906
Vendedor	3.345
Telefonista	2.834
Aspirante	2.000
B) Técnicos y Especialistas de Oficina:	
Analista	7.412
Programador de Ordenador	6.446
Operador de Ordenador	4.746
Delineante Proyectista	5.575
Delineante	4.746
III. Mandos Intermedios	
Jefe de Vigilancia	5.462
Jefe de Servicios	5.462
Encargado general	5.462
Inspector	5.016
IV. Personal Operativo	
Escolta	3.000
Vigilante de Seguridad	3.000
Vigilante Jurado	4.038
Guarda de Seguridad	3.357
Conductor	4.058
V. Personal de Seguridad Mecánico Electrónica	
Encargado	6.287
Oficial de primera	5.856
Oficial de segunda	5.167
Oficial de tercera	4.481
Ayudante encargado	3.402
Especialista de primera	3.402
Especialista de segunda	3.168
Revisor de Sistemas	4.753
Personal de Oficios Varios	
Oficial de primera	5.068
Oficial de segunda	4.011
Ayudante	3.341
Limpiadora	3.347
Ordenanza	3.682
Almacenero	3.682

Categorías	Pesetas
Personal de Oficios Varios	
Oficial de primera	5.068
Oficial de segunda	4.011
Ayudante	3.341
Limpiadora	3.347
Ordenanza	3.682
Almacenero	3.682

CUADRO 3

Valores de horas nocturnas

(Del 1 de enero de 1993 al 31 de diciembre de 1993)

Categorías	Pesetas
Personal Administrativo	
A) Administrativos:	
Jefe de primera	161
Jefe de segunda	148
Oficial de primera	126
Oficial de segunda	120
Azafata	108
Auxiliar	108
Vendedor	131
Telefonista	89
Aspirante	75
B) Técnicos y Especialistas de Oficina:	
Programador de Ordenador	173
Operador de Ordenador	126
Delineante Proyectista	148
Delineante	126
Mandos Intermedios	
Jefe de Vigilancia	145
Jefe de Servicios	145
Encargado general	145
Inspector	138
Personal Operativo	
Escolta	120
Vigilante de Seguridad	109
Vigilante Jurado	108
Guarda de Seguridad	91
Conductor	108
Personal de Seguridad Mecánico Electrónica	
Encargado	168
Oficial de primera	157
Oficial de segunda	139
Oficial de tercera	120
Ayudante encargado	89
Especialista de primera	89
Especialista de segunda	85
Revisor de Sistemas	126
Personal de Oficios Varios	
Oficial de primera	107
Oficial de segunda	89
Ayudante	89
Limpiadora	97
Ordenanza	97
Almacenero	97