

DENOMINACION DEL CENTRO	LOCALIDAD	PROVINCIA	CAUSA EXCLUSION
C.P. MENENDEZ PELAYO	TORRELAVEGA	(CANTABRIA)	PRIMERA
C.P. ANTON MARTIN	MIRA	(CUENCA)	PRIMERA
C.P. CRISTO REY	ANDUJAR	(JAEN)	PRIMERA
C.R.A. IGEA	IGEA	(LA RIOJA)	QUINTA
C.P. TEJERA	JINAMAR	(LAS PALMAS)	SEGUNDA
ZER. GARRIGUES ALTES	JUNCOSA DE LES GARRIGUES	(LLEIDA)	PRIMERA
C.E.A. ORGASITAS	MADRID	(MADRID)	TERCERA
C.P.M. EDUCACION DE ADULTOS	MALAGA	(MALAGA)	TERCERA
C.P. AZAHAR	FUENGIROLA	(MALAGA)	PRIMERA
C.P.C. PEREZ VILLANUEVA	CEHEGIN	(MURCIA)	SEGUNDA
C.P. SELLO	VIGO	(PONTEVEDRA)	PRIMERA
CEIP CARDENAL CISNEROS	BOCEGUILLAS	(SEGOVIA)	QUINTA
C.P. CRUZ BLANCA	AZNALCOLLAR	(SEVILLA)	PRIMERA
C.P. SAGRADO CORAZON	LANTEJUELA	(SEVILLA)	PRIMERA
C.P. ALFONSO X EL SABIO	GUIMAR	(TENERIFE)	PRIMERA
C.P. NICOLAS DIAZ DORTA	BUENA VISTA DEL NORTE	(TENERIFE)	SEGUNDA
UGAO IKASTOLA	UGAO-MIRAVALLS	(VIZCAYA)	QUINTA
C.P. SIETECAMPAS-ZORROZGOITI	BILBAO	(VIZCAYA)	PRIMERA
C.P. RETUERTO	BARAKALDO	(VIZCAYA)	TERCERA
C.R.A. DE MOROS	MOROS	(ZARAGOZA)	PRIMERA

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

7708

RESOLUCION de 13 de marzo de 1995, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la empresa «Cosecar, S. C. L.»

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la empresa «Cosecar, S. C. L.» (número de código 9009442), que fue suscrito con fecha 28 de diciembre de 1994, de una parte, por los designados por la dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por los Delegados de Personal, en representación de los trabajadores 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 de Trabajo 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, 13 de marzo de 1995.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO PARA LA EMPRESA COOPERATIVA DE SEGURIDAD CARTAGENA-COSECAR AÑO-1994-1995

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*

El presente Convenio Colectivo establece las bases para las relaciones entre la empresa «Cosecar» y sus trabajadores.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

Las normas de este Convenio Colectivo nacional serán de aplicación en todo el territorio español.

Artículo 3. *Ámbito funcional.*

El presente Convenio será de aplicación a la empresa «Cosecar» y sus trabajadores, dedicados conjuntamente a prestar servicios auxiliares, de celaduría y vigilancia y protección de cualquier clase de locales, bienes o personas.

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 1994, sea cual fuere la fecha de publicidad en el «Diario Oficial de la Generalidad Valenciana» y «Boletín Oficial de la Región de Murcia». Su duración se

establece por dos años, por lo que mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 1995, quedando prorrogado íntegramente el presente Convenio hasta su sustitución por otro de su mismo ámbito y eficacia.

Artículo 5. *Denuncia.*

La denuncia del presente Convenio se entenderá automática al momento de su vencimiento, en este caso el 31 de diciembre de 1995.

Artículo 6. *Clasificación profesional.*

Las categorías consignadas en el presente Convenio son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener cubiertos todos los cargos enumerados, si la necesidad y el volumen de la empresa no lo requiere.

Artículo 7. *Categorías.*

1. Personal directivo y titulado:

Director general.
Director administrativo.
Director de Personal.
Jefe de Seguridad.
Jefe de Servicios.
Titulado de grado superior.
Titulado de grado medio.

2. Personal administrativo:

Jefe de primera.
Jefe de segunda.
Oficial de primera.
Oficial de segunda.
Auxiliar.
Aspirante.
Telefonista.

3. Mandos intermedios:

Encargado general/Supervisor.
Jefe de Grupo.

4. Personal operativo:

Vigilante de Seguridad armado.
Vigilante de Seguridad sin arma.
Guarda de Seguridad.

5. Oficios varios:

Ayudante.
Peón.
Limpiador/a.

Artículo 8. *Personal directivo titulado.*

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

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

c) Director de Personal.—Es quien, con título adecuado o con amplia preparación teórico-práctica, asume la dirección y responsabilidad de las funciones relacionadas con la gestión de personal, en su más amplio sentido.

d) 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.

e) Jefe de Servicios.—Es el empleado que, a las órdenes directas del Jefe de Seguridad, planifica, distribuye y controla al personal operativo, siendo el responsable de la buena marcha y coordinación del trabajo realizado en las zonas y equipos productivos de la misma.

f) Titulado de grado superior o Titulado de grado medio.—Son aquéllos que aplican sus títulos de grados superiores (Licenciatura y Doctorado) o en grado medio (Perito o Graduado Social) y los conocimientos a ellos debido al proceso técnico de la empresa.

Artículo 9. Personal administrativo.

a) Jefe de primera.—Jefe de primera es el que, provisto o no de poderes limitados, está encargado y tiene la responsabilidad directa de la oficina de la empresa. Dependen de él las diversas secciones administrativas, a las que imprime unidad. Lo será el Jefe de Compras, así como el Jefe de Ventas, responsables de los aprovisionamientos y compras de material y utillaje, el primero, y de la promoción comercial y captación de clientes para la empresa, el segundo, estando ambos bajo control e instrucción de la dirección comercial de la empresa.

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

c) Oficial de primera.—Es el empleado, mayor de veinte años, que actúa bajo las órdenes de un Jefe y tiene a su cargo un trabajo determinado que requiere un cálculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas.

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

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

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

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

Artículo 10. Mandos intermedios.

a) Encargado general/Supervisor.—Es aquel mando que tiene por misión verificar y comprobar el exacto cumplimiento de las funciones y obligaciones atribuidas a los demás empleados, dando cuenta inmediatamente, al Encargado o Jefe inmediato correspondiente de cuentas incidencias observe en la prestación de los servicios, tomando las medidas de urgencia que estime oportunas, encargándose de mantener la disciplina y pulcritud entre sus empleados.

b) Jefe de Grupo.—Es el 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 ausencias del Inspector u otro Jefe.

Artículo 11. Personal operativo.

a) Vigilante de Seguridad armado.—Es aquel trabajador, mayor de edad, de nacionalidad española, que con aptitudes físicas e instrucción suficientes, sin antecedentes penales y buena conducta, desempeña uniformado y armado las tareas de vigilancia y protección de locales, bienes o personas, percibiendo una retribución mientras realiza estas funciones armado, del total de la columna del anexo salarial para esa categoría.

b) Vigilante de Seguridad sin arma.—Es el trabajador que con las mismas características que el anterior, desempeña idénticas funciones pero sin arma, e igualmente percibe, mientras las realiza sin arma, el total correspondiente al anexo salarial de Vigilante de Seguridad sin arma.

c) 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 aquéllas que reglamentariamente correspondan de modo exclusivo al Vigilante de Seguridad.

Artículo 12. Oficios varios.

a) Ayudante.—Es aquel trabajador, menor de dieciocho años, 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.

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

c) Limpiador/a.—Es el trabajador/a, mayor de edad, que se ocupa de la limpieza y mantenimiento, tanto de las instalaciones de la empresa, como de posibles contratas que con ésta pudieran tener terceras partes.

Artículo 13. Período de prueba.

El ingreso se entenderá provisional siempre que se concierte por escrito, hasta que no se haya cumplido el período de prueba, que para cada grupo del personal se detalla a continuación:

Personal directivo y titulado: Seis meses.

Personal administrativo: Tres meses.

Mando intermedios: Tres meses.

Personal operativo: Dos meses.

Oficios varios: Un mes.

Durante este período tanto la empresa como los trabajadores podrán rescindir unilateralmente el contrato de trabajo sin preaviso ni indemnización.

Artículo 14.

El trabajador que desee cesar voluntariamente en el servicio de la empresa, vendrá obligado a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo el siguiente plazo de preaviso:

Personal de grupo directivo y titulados: Dos meses.

Administrativos y Mandos intermedios: Un mes.

Operativos y Oficios varios: Quince días.

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 período. El preaviso deberá ejercitarse siempre por escrito y las empresas vendrán obligadas a suscribir el acuse de recibo.

Artículo 15. Lugar de trabajo.

Dadas las especiales circunstancias en que se realiza la prestación de los servicios, 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 las concentraciones urbanas o industriales que se agrupen alrededor del mismo y que formen con aquel 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 la empresa que desempeñen tareas operativas podrá ser cambiado de un centro de trabajo a otro, de acuerdo con las facultades expresadas, dentro de una misma localidad. Como principio general, las empresas deberán utilizar, a ser posible, para cada lugar de trabajo a aquellos trabajadores que residan cerca de aquel.

Los trabajos realizados dentro de la zona definida como localidad, no darán lugar a dietas para ninguno de los productores de la empresa, incluida en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo.

Artículo 16. Destacamento.

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

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

Artículo 17. Desplazamientos.

El personal que salga de su residencia por causa del servicio desplazándose fuera de su localidad, en el sentido que a tal palabra se le da en el artículo 15 del presente Convenio Colectivo nacional, tendrá derecho al percibo de dietas. En el caso de que no se desplace en vehículo de la empresa, tendrá derecho a que se le abone, además, el importe del billete en medio de transporte idóneo.

Si el desplazamiento se realizase en un vehículo particular del trabajador, se abonará por kilómetro 24 pesetas en el año 1994 y 28 pesetas en el año 1995.

Artículo 18. Importe de las dietas.

Durante el año 1994, el importe de las dietas acordadas en este Convenio Colectivo será:

798 pesetas, cuando el trabajador tenga que hacer una comida fuera de su localidad.

1.799 pesetas, cuando el trabajador tenga que hacer dos comidas fuera de su localidad.

1.712 pesetas, cuando el trabajador tenga que pernoctar y desayunar.

3.361 pesetas, cuando el trabajador tenga que pernoctar fuera de su localidad y realizar dos comidas. Si el desplazamiento fuera superior a siete días, el importe de la dieta completa será de 2.808 pesetas a partir del octavo día.

Durante el año 1995, el importe de las dietas será:

1.056 pesetas, cuando el trabajador tenga que hacer una comida fuera de su localidad.

1.946 pesetas, cuando el trabajador tenga que hacer dos comidas fuera de su localidad.

1.786 pesetas, cuando el trabajador tenga que pernoctar y desayunar.

3.569 pesetas, cuando el trabajador tenga que pernoctar fuera de su localidad y realizar dos comidas. Si el desplazamiento fuera superior a siete días, el importe de la dieta completa será de 2.837 pesetas a partir del octavo día.

Artículo 19. Traslados.

Los traslados del personal serán aquellos desplazamientos fuera de la localidad de origen que impliquen cambio de residencia, y podrán ser determinados por alguna 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 registrarán por los pactos que se hayan establecido.

Artículo 20. Jornadas de trabajo.

La jornada de trabajo será de mil ochocientas veintiséis horas anuales de trabajo efectivo en cómputo mensual, a razón de ciento sesenta y seis horas por mes.

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

Por pacto entre la empresa y los trabajadores afectados, se podrá establecer una jornada de trabajo superior a nueve horas diarias cuando así lo requieran las circunstancias especiales del servicio a prestar.

Entre la jornada terminada y el inicio de la siguiente deberá mediar un mínimo de doce horas, salvo en los casos siguientes:

- a) Por especial urgencia o perentoria necesidad.
- b) En el trabajo a turnos.

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

Artículo 21. Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada ordinaria establecida en el artículo 20 de este Convenio Colectivo.

Durante el año 1994 registrarán los siguientes importes: Para Vigilante de Seguridad armado-no armado y Guarda de Seguridad: 570 pesetas.

Y durante el año 1995, los siguientes importes: Para Vigilante de Seguridad armado-no armado: 615 pesetas.

Y, como regla general, las horas extraordinarias tenderán a ser compensables mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

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

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

Para mayor claridad y en lo que al sector de este Convenio se refiere, y sin perjuicio de las circunstancias genéricas antes numeradas, se considerarán con carácter enunciativo, también como horas extraordinarias estructurales, las siguientes:

1. Aquéllas que se realicen para la prestación de servicios que por urgencia y/o duración limitada no pueden ser sustituidos por la utilización de las localidades de contratación legalmente previstas actualmente.

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

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

Artículo 22. Descanso anual compensatorio.

Dadas las especiales características de la actividad y el cómputo de jornada establecida en el artículo 20, los trabajadores afectados por el presente Convenio, adscritos a los servicios y cuya jornada diaria sea igual o superior a ocho horas, tendrá derecho a un mínimo de setenta y siete 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 de este cómputo el período vacacional que se fija en el artículo siguiente.

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

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

Artículo 23. Vacaciones.

Todos los trabajadores disfrutarán de unas vacaciones retribuidas, con arreglo a las condiciones siguientes:

1. Tendrán una duración de treinta días naturales para todo el personal de las empresas sujetas a este Convenio Colectivo que lleve un año al servicio de las mismas.

2. 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.

Artículo 24. *Licencias.*

- a) Matrimonio del trabajador: Diecisiete días.
- b) Durante dos días, que podrán ampliarse hasta tres máximo, cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, en los casos de alumbramiento de esposa o de enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge, hijo, padre, madre, nietos, abuelos o hermanos, de uno u otro cónyuge.
- c) Durante un mínimo de dos días por 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 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.

Artículo 25. *Excedencias.*

a) Forzosa.—En ésta se suspende el contrato de trabajo y se exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo; sin embargo, dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia.

Se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese del cargo público, de acuerdo con el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

b) Voluntaria.—Tendrá derecho a ella cualquier trabajador con una antigüedad en la empresa de un año. La duración podrá ser entre los seis meses y los cinco años, y hasta que no hayan transcurrido cuatro años desde su incorporación al término de la misma a la empresa no podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador.

Al nacimiento de un hijo, y por un período no superior a tres años para atender a su cuidado, los trabajadores tienen derecho a una excedencia.

Los hijos sucesivos darán derecho a un nuevo período de excedencia, que, en su caso, pondrá fin al que viniera disfrutando.

Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

Artículo 26. *Seguridad e higiene.*

Se observarán las normas para seguridad e higiene en el trabajo contenidas en la Ordenanza General de 9 de marzo de 1981, o la que pudiera promulgarse en sustitución de ésta.

A este fin se constituirán Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo en las distintas empresas del sector, que tendrán las funciones y atribuciones contenidas en el artículo 8 de la citada Ordenanza, a fin de discernir 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 complejas de seguridad e higiene para cada puesto de trabajo.

Artículo 27. *Ropa de trabajo.*

Las empresas facilitarán gratuitamente a sus trabajadores la ropa de trabajo adecuada para el desempeño de su tarea, cuyo uso será obligatorio, excepto cuando no sea necesaria por las características del servicio.

Al ingreso en la empresa se entregarán dos equipos completos, que se renovarán por unidades cada dos años de permanencia, en caso deterioro, debidamente probado, se sustituirán las prendas deterioradas por otras nuevas.

Artículo 28. *Faltas de personal.*

Las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencias e intenciones, en leves, graves y muy graves.

En la aplicación de las sanciones se tendrán en cuenta y valorarán las circunstancias personales del trabajador, su nivel cultural, trascendencia del daño, grado de reiteración o reincidencia.

Son faltas leves:

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

2. Abandonar el puesto de trabajo sin causa justificada o el servicio por breve tiempo durante la jornada. Si se causare como consecuencia del mismo abandono perjuicio de consideración a la empresa, compañeros de trabajo, clientes o personal del mismo, o fuera causa de accidentes, 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 impunidad de haberlo hecho, la razón que lo motivó.

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

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

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

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

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

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

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

Son faltas graves:

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

2. Más de cuatro faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en el período de un mes 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 desobediencia grave a los superiores en materia de trabajo y réplica descortés a compañeros, mandos o público. Si implicase quebranto manifiesto a la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, compañeros de trabajo o público se reputará muy grave.

5. La suplantación de la personalidad de un compañero al fichar o firmar, sancionándose tanto al que ficha por otros como a este último.

6. La voluntaria disminución de la actividad habitual y la negligencia 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, uniforme, materiales, útiles y máquinas en cuestiones ajenas al trabajo o en beneficio propio.

9. El hacer desaparecer uniformes y útiles, tanto de la empresa como de los clientes de la misma, así como causar accidentes por dolo, negligencia o imprudencia inexcusable.

10. 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.

Son faltas muy graves:

1. La reincidencia en comisión de falta grave en el período de seis meses, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que hubiere mediado sanción.

2. Más de doce faltas no justificadas de puntualidad cometidas en el período de seis meses, o treinta al año, aunque hayan sido sancionadas independientemente.

3. Tres o más faltas injustificadas al trabajo en el período de un mes, más de seis en el período de cuatro meses o más de doce en el período de un año, siempre que hayan sido sancionadas independientemente.

4. La falsedad, deslealtad, el fraude, el abuso de confianza y el hurto o robo, tanto a compañeros de trabajo como a la empresa o a terceros relacionados con el servicio durante el desempeño de sus tareas o fuera de las mismas.

5. El hacer desaparecer, inutilizar, causar desperfectos en máquina, instalaciones, edificios, enseres, documentos, etc., tanto de la empresa como de clientes de la misma, así como causar accidentes por dolo, negligencia o imprudencia inexcusable.

6. El realizar trabajos por cuenta propia o cuenta ajena estando en situación de incapacidad laboral transitoria, así como realizar manipulaciones o falsedades para prolongar aquella situación.

7. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de mandos, compañeros de trabajo o terceros.

8. La embriaguez probada vistiendo el uniforme.

9. La violación del secreto de correspondencia o de documentos de la empresa o de las personas en cuyos locales 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 realizar su actividad y a los empleados de éstas, si los hubiere.

11. La participación directa o indirecta en la comisión de un delito calificado como tal en las leyes penales.

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 el 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 a desarrollar por cuenta propia idéntica actividad que la empresa, o dedicarse a ocupaciones particulares que estén en abierta pugna con el servicio.

18. Iniciar o continuar cualquier discusión, rivalidad, pretendida superioridad, exigencias en el modo de prestarse los servicios, etc., con los funcionarios de la policía.

19. Entregarse a juegos, distracciones graves; todo ello durante y dentro de la jornada de trabajo.

20. Exigir o pedir por sus servicios remuneración o premios de terceros, cualquiera que sea la forma o pretexto que para la donación se emplee.

Artículo 29. 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.

Prescripción: La facultad de las empresas para imponer sanciones, que deberán 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.

Artículo 30. Premios.

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

Se considerarán motivos dignos de premio:

- a) Actos heroicos.
- b) Actos meritorios.

- c) Espíritu de servicio.
- d) Espíritu de fidelidad.
- e) Afán de superación profesional.

Las recompensas que se establecen para premiar los actos 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.
- e) Cancelación de notas desfavorables en el expediente.

Artículo 31. Prestaciones sociales.

Las empresas afectadas por este Convenio Colectivo suscribirán pólizas de seguro colectivo a favor de todos y cada uno de los trabajadores por un capital de 5.000.000 de pesetas por muerte y 5.000.000 de pesetas por incapacidad permanente total, ambas derivadas de accidentes sea o no laboral, excepto los producidos en competiciones deportivas oficiales de vehículo de motor. Su efecto cubrirá 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.

Artículo 32. 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 por 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 gimnasio, siempre que sean realizadas por mandato legal u orden expresa de la empresa.

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

1. Del día uno al tres, por una sola vez al año, el 50 por 100 de la base de cotización.
2. Del día cuatro al veinte, el 80 por 100 de la base de cotización.
3. Del día veintiuno al cuarenta, el 100 por 100 de la base de cotización.
4. Del día cuarenta y uno al sesenta, el 90 por 100 de la base de cotización.
5. Del sesenta en adelante, si procede, como está legislado.

Artículo 33. Anticipos.

El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta por el trabajo ya realizado, sin que pueda excederse del 70 por 100 del importe de su salario, debiendo percibirlo a los cuatro días de haberlo solicitado.

Artículo 34. Retribuciones.

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 corresponden a la jornada normal a la que se refiere el artículo 20 del presente Convenio.

La estructura salarial que pasarán a tener las retribuciones desde la entrada en vigor del presente Convenio será la siguiente:

- a) Sueldo base.
- b) Complementos.

1. Personales: Antigüedad.
2. De puesto de trabajo: Plus responsable de grupo y plus de peligrosidad.
3. Cantidad o calidad de trabajo: Horas extraordinarias.
4. De vencimiento superior al mes: Gratificación de Navidad y gratificación de verano.
5. Idemnizaciones o suplidos: Plus de transporte y vestuario.

Salario 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, y se considerará siempre referido a la jornada legal establecida en este Convenio.

Complemento personal de antigüedad.—Todos los trabajadores, sin excepción de categorías, disfrutarán, además de su sueldo, aumentos por años de servicio con premio a su vinculación a la empresa. Estos aumentos consistirán en trienios, que se percibirán computándose en razón del tiempo servido en la empresa, comenzándose a devengar desde el primer día del mes en que se cumpla el trienio.

Complemento de puesto de trabajo:

a) Plus de responsable de equipo: Se abonará al trabajador que, además de realizar las tareas propias de su categoría, desarrolla una labor de concentración, distribuyendo el trabajo e indicando cómo realizarlo, confeccionando los partes oportunos y comunicando cuantas anomalías o incidencias se produzcan a su superior. El personal que ejerza estas funciones percibirá un plus por tal concepto de un 10 por 100 del sueldo base que para su categoría establezca este Convenio, incluido en las dos pagas extras, en tanto las tenga asignadas y las realice.

b) Plus de peligrosidad: El personal operativo que por el especial cometido de su función esté obligado por disposición legal a llevar arma de fuego percibirá, en razón al tiempo trabajado por esa función, el complemento salarial señalado en el anexo I de este Convenio, no siendo percibido en caso de prestar su trabajo sin armas, tratándose en este caso de dos categorías diferentes y con distinto salario.

Artículo 34 bis. *Retribuciones.*

Disposición general: Como consecuencia de la difícil situación por la que atraviesa la empresa, y a fin de garantizar en la medida de lo posible la estabilidad de los puestos de trabajo y ante el posible daño que pudiera causar a la estabilidad económica de la sociedad, se procederá a la inaplicación de las retribuciones marcadas en el Convenio nacional, tendiendo, no obstante, en los cinco años sucesivos, a la progresiva aproximación hasta conseguir la total homogeneización.

Artículo 35. *Complementos de cantidad o calidad de trabajo. Horas extraordinarias.*

Respecto a las horas extraordinarias, se estará a lo establecido en el artículo 21 del presente Convenio.

Artículo 36. *Complementos de vencimientos superiores al mes.*

Gratificaciones de verano y de Navidad.—El personal al servicio de las empresas afectadas por el presente Convenio percibirán dos gratifi-

caciones extraordinarias, que se abonarán los días 15 de julio y 15 de diciembre de cada año.

Las referidas pagas extras se devengarán anualmente por los siguientes períodos de tiempo:

Julio: Del 1 de julio al 30 de junio.

Diciembre: Del 1 de enero al 31 de diciembre.

Ambas pagas podrán fraccionarse y abonarse de tal modo en las doce mensualidades del año.

Indemnizaciones o suplidos: Plus de 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 de regreso.

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, corraje 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.

Artículo 37.

La empresa vendrá obligada a suscribir póliza de seguro de responsabilidad civil por importe de 22.000.000 de pesetas, con los efectos y consecuencias comprendidas en la Ley de Contrato de Seguro.

Disposición final primera. *Comisión Paritaria.*

Se constituye una Comisión Paritaria, integrada por don Juan J. Sánchez Marín, don Pedro Clemente Gómez, don Ramón Zalote Muñoz, don Andrés Mendoza Alcaraz y don José J. Sevilla Carretero, cuya finalidad será la de decidir, en el ámbito de su competencia, las cuestiones que puedan derivarse de la aplicación del presente Convenio.

Disposición final segunda.

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

ANEXO

Tabla de retribuciones de 1994

Categorías	Salario base Pesetas	Plus de transporte Pesetas	Plus de vestuario Pesetas	Plus de Jefe de Grupo Pesetas	Plus de peligrosidad Pesetas	Total Pesetas	Valor trienio Pesetas
1. Personal directivo y técnico							
Director general	169.862	18.873	—	—	—	188.735	9.342
Director administrativo	152.313	18.873	—	—	—	171.186	8.377
Director de Personal	152.313	18.873	—	—	—	171.186	8.377
Jefe de Seguridad	134.759	18.873	—	—	—	153.632	7.412
Jefe de Servicios	134.759	18.873	—	—	—	153.632	7.412
Titulado de grado superior	134.759	18.873	—	—	—	153.632	7.412
Titulado de grado medio	117.203	18.873	—	—	—	136.076	6.446
2. Personal administrativo							
Jefe de primera	109.463	18.873	—	7.740	—	136.076	6.020
Jefe de segunda	101.359	18.873	—	8.824	—	129.056	5.575
Oficial de primera	86.285	18.873	—	11.024	—	116.182	4.746
Oficial de segunda	81.087	18.873	—	11.540	—	111.500	4.460
Auxiliar	65.242	13.268	—	—	—	78.510	3.000
3. Mandos intermedios							
Supervisor	99.302	18.873	8.270	852	—	127.297	5.462
Inspector	91.194	18.873	8.270	1.939	—	120.297	5.016
Jefe de Grupo	75.069	8.345	8.518	12.119	—	104.051	4.129
4. Personal operativo							
Vigilante de Seguridad con arma	71.472	13.268	7.490	—	11.770	104.000	4.000
Vigilante de Seguridad sin arma	65.242	13.268	7.490	—	—	86.000	4.000
Guarda de Seguridad	65.242	13.268	7.490	—	—	86.000	4.000
5. Oficios varios							
Ayudante	63.190	5.551	—	—	—	68.741	3.475
Aprendiz	59.794	5.551	—	—	—	65.345	3.289

Tabla de retribuciones de 1995

Categorías	Salario base Pesetas	Plus de transporte Pesetas	Plus de vestuario Pesetas	Plus de Jefe de Grupo Pesetas	Plus de peligrosidad Pesetas	Total Pesetas	Valor trienio Pesetas
1. Personal directivo y técnico							
Director general	179.332	19.925	—	—	—	199.257	9.863
Director administrativo	160.804	19.925	—	—	—	180.729	8.844
Director de Personal	160.804	19.925	—	—	—	180.729	8.844
Jefe de Seguridad	142.272	19.925	—	—	—	162.197	7.825
Jefe de Servicios	142.272	19.925	—	—	—	162.197	7.825
Titulado de grado superior	142.272	19.925	—	—	—	162.197	7.825
Titulado de grado medio	123.737	19.925	—	—	—	143.662	6.805
2. Personal administrativo							
Jefe de primera	115.566	19.925	—	8.172	—	143.663	6.356
Jefe de segunda	107.010	19.925	—	9.316	—	136.251	5.856
Oficial de primera	91.095	19.925	—	11.639	—	122.659	5.010
Oficial de segunda	85.608	19.925	—	12.183	—	117.716	4.708
Auxiliar	71.923	19.925	—	5.946	—	97.794	3.956
3. Mandos intermedios							
Supervisor	104.838	19.925	8.731	899	—	134.393	5.766
Inspector	96.278	19.925	8.731	2.047	—	126.981	5.295
Jefe de Grupo	78.072	8.679	8.859	12.604	—	108.214	4.294
4. Personal operativo							
Vigilante de Seguridad con arma	74.331	13.799	7.790	—	12.241	108.161	4.088
Vigilante de Seguridad sin arma	65.242	19.120	5.578	—	—	89.940	4.088
Guarda de Seguridad	65.242	19.120	5.578	—	—	89.940	4.088
5. Oficios varios							
Ayudante	65.718	5.773	—	—	—	71.491	3.614
Aprendiz	62.186	5.773	—	—	—	67.959	3.420

Gratificaciones de 1994

Gratificaciones de 1995

Categorías	Gratificación de verano Pesetas	Gratificación de Navidad Pesetas
1. Personal directivo y técnico		
Director general	188.735	188.735
Director administrativo	171.186	171.186
Director de Personal	171.186	171.186
Jefe de Seguridad	153.632	153.632
Jefe de Servicios	153.632	153.632
Titulado de grado superior	153.632	153.632
Titulado de grado medio	136.076	136.076
2. Personal administrativo		
Jefe de primera	136.076	136.076
Jefe de segunda	129.056	129.056
Oficial de primera	116.182	116.182
Oficial de segunda	111.500	111.500
Auxiliar	69.500	69.500
3. Mandos intermedios		
Supervisor	127.297	127.297
Inspector	120.297	120.297
Jefe de Grupo	80.000	80.000
4. Personal operativo		
Vigilante de Seguridad con arma	80.000	80.000
Vigilante de Seguridad sin arma	69.500	69.500
Guarda de Seguridad	69.500	69.500
5. Oficios varios		
Ayudante	61.190	61.190
Aprendiz	60.010	60.010

Categorías	Gratificación de verano Pesetas	Gratificación de Navidad Pesetas
1. Personal directivo y técnico		
Director general	199.257	199.257
Director administrativo	180.729	180.729
Director de Personal	180.729	180.729
Jefe de Seguridad	162.197	162.197
Jefe de Servicios	162.197	162.197
Titulado de grado superior	162.197	162.197
Titulado de grado medio	143.662	143.662
2. Personal administrativo		
Jefe de primera	143.663	143.663
Jefe de segunda	136.251	136.251
Oficial de primera	122.659	122.659
Oficial de segunda	117.716	117.716
Auxiliar	71.923	71.923
3. Mandos intermedios		
Supervisor	134.393	134.393
Inspector	126.981	126.981
Jefe de Grupo	86.528	86.528
4. Personal operativo		
Vigilante de Seguridad con arma	83.200	83.200
Vigilante de Seguridad sin arma	72.280	72.280
Guarda de Seguridad	72.280	72.280
5. Oficios varios		
Ayudante	63.638	63.638
Aprendiz	62.410	62.410