

Tabla de categorías y retribuciones

Categoría	Sueldos diarios		
	Salario base Pesetas	Incentivos (por día trabajado) Pesetas	Total (por día trabajado) Pesetas
Capataz-Jefe de Equipo	3.420	1.555	4.975
Oficial 1.ª	3.420	1.555	4.975
Oficial 2.ª	3.209	1.396	4.605
Oficial 3.ª A	3.125	1.314	4.439
Oficial 3.ª	3.065	1.289	4.354
Especialista A	2.816	1.268	4.084
Especialista B	2.723	1.233	3.956
Peón	2.623	479	3.102

Otros complementos salariales	Total Pesetas
Gratificación de mando (Capataces) (mes)	23.951
Estancia en obra Técnicos titulados (mes)	111.796
Estancia en obra resto personal (mes)	90.857
Estancia en obra personal obra (día)	2.671

19484 RESOLUCIÓN de 16 de julio de 1996, de la Dirección General de Trabajo y Migraciones, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de la empresa «Treinta y Ocho, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Treinta y Ocho, Sociedad Anónima» (número de código 9007262), que fue suscrito con fecha 22 de diciembre de 1995; de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa para su representación, y de otra, por el Comité de Empresa y Delegados de personal, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley 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 y Migraciones 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, 16 de julio de 1996.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «TREINTA Y OCHO, SOCIEDAD ANÓNIMA», PARA EL AÑO 1996

CAPÍTULO I

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*

El presente Convenio Colectivo establece las bases para las relaciones laborales entre la empresa «Treinta y Ocho, Sociedad Anónima», y sus trabajadores. Asimismo será de aplicación para aquellas empresas filiales de «Treinta y Ocho, Sociedad Anónima», desde el momento en que dichas empresas tengan representantes de trabajadores y éstos acuerden adherirse al presente.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

Las normas de este Convenio Colectivo serán de aplicación a los centros de trabajo que la empresa y, en su caso, sus filiales tienen en todo el territorio nacional.

Artículo 3. *Ámbito funcional.*

Se incluye en el campo de aplicación de este Convenio la actividad de la empresa reseñada, dedicada a la prestación de vigilancia y protección de cualquier clase de locales; bienes o personas, que de manera primordial presta la empresa. Asimismo quedan incluidas aquellas empresas filiales que se adhieran al presente Convenio con independencia de su actividad. Y cuyo procedimiento de adhesión se regule conforme al artículo 92 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día 1 de enero de 1996, sea cual fuere la fecha de publicación en el «Boletín Oficial del Estado», y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 1996.

Artículo 5. *Denuncia.*

La denuncia del presente Convenio se entenderá automáticamente al momento de su vencimiento, en este caso, el 31 de diciembre de 1996. No obstante, la Comisión Negociadora se constituirá en la primera quincena del mes de diciembre de 1996.

Artículo 6. *Ámbito personal.*

Se registrarán por el presente Convenio Colectivo la totalidad de los trabajadores que presten sus servicios en la empresa «Treinta y Ocho, Sociedad Anónima», así como todos aquellos pertenecientes a sus filiales que se hayan adherido al presente Convenio.

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

Artículo 7. *Unidad de Convenio.*

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo constituyen un todo orgánico e indivisible.

Artículo 8. *Compensación, absorción y garantía «ad personam».*

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo son compensables y absorbibles respecto a las que vinieran rigiendo anteriormente, estimadas en su conjunto y cómputo anual.

Artículo 9. *Comisión Paritaria.*

A) Funciones.—Se constituye una Comisión, cuyas funciones serán las siguientes:

1. Interpretación de la totalidad de los artículos de este Convenio.
2. Conciliación preceptiva en conflictos colectivos que supongan la interpretación de las normas del presente Convenio.
3. Seguimiento de la aplicación de lo pactado.
4. Adaptación del presente Convenio a cuantas modificaciones o disposiciones se establezcan bien vía reglamentaria o por Real Decreto por parte del Consejo de Ministros, Ministerio del Interior, Ministerio de Trabajo y demás legislación vigente.

B) Composición.—La Comisión estará integrada por tres miembros de la Dirección de «Treinta y Ocho, Sociedad Anónima», y otros tres miembros de los Comités de Empresa y representantes de personal.

C) Convocatoria. Procedimiento.

1. La Comisión deberá reunirse a requerimiento de cualquiera de las partes firmantes, previa convocatoria al resto de los componentes, en carta certificada con acuse de recibo, cuya recepción deberá acreditarse, y que contendrá orden del día, así como lugar, fecha y hora de la reunión.

Entre la convocatoria y la celebración de la reunión deberán mediar al menos quince días.

En los supuestos previstos en los números 3 y 4 del apartado A anterior, la cuestión litigiosa se planteará por escrito, debiendo reunirse la Comisión en los plazos y con el procedimiento arriba indicado.

En cualquiera de los supuestos que se requiera informe de la Comisión, ésta deberá emitirlo en plazo de quince días desde la conclusión de las sesiones en que el asunto se hubiera planteado.

2. Para que las reuniones sean válidas, tendrán que asistir a las mismas un mínimo de dos Vocales por cada una de las dos representaciones.

Se entienden presentes aquellos Vocales que, de forma escrita, apoderen a algún Vocal presente antes de la reunión, debiendo constar tal circunstancia en acta que se levante de la misma.

3. Los acuerdos, si proceden, se adoptarán por mayoría simple de votos en cada representación.

4. El pronunciamiento de la Comisión, adoptado por unanimidad de miembros asistentes en las cuestiones derivadas de la aplicación o interpretación de este Convenio que le sean sometidas por acuerdo de ambas partes, tendrá siempre carácter vinculante.

5. La Comisión fija como sede de las reuniones el domicilio de la empresa en Santander.

D) Composición de la Comisión Paritaria:

En representación de los trabajadores: Don Pedro Mora Solórzano, don Matías Blas Enríquez y don Ignacio del Campo Sierra.

En representación de la empresa: Don Gabriel Pérez-Maura García, don Alfonso Fernández Arce y don Roberto López Polvorosa.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 10. Principios generales.

La organización práctica del trabajo, con sujeción a este Convenio Colectivo de empresa y a la legislación vigente, es facultad de la Dirección de la empresa.

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

Artículo 11. Normas.

La organización del trabajo comprende las siguientes normas:

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

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

c) La fijación de normas de trabajo que garanticen la óptima realización y seguridad de los servicios propios de la empresa, estableciéndose el cuadro de premios y de sanciones adecuados al cumplimiento o incumplimiento de tales normas.

d) La exigencia de atención, prudencia, pulcritud, vigilancia y cuidados en ropas, enseres, útiles, armas (si las hubiere), vehículos y demás elementos que componen el equipo personal, así como de las demás instalaciones y bienes análogos de la empresa y de sus clientes.

e) La movilidad y redistribución del personal de la empresa, típicas de la actividad, mediante el establecimiento de los cambios de puestos de trabajo, desplazamientos y traslados que exijan las necesidades de la organización de la producción, de acuerdo con la normativa vigente en cada momento.

En todo caso se respetará la categoría profesional del trabajador afectado, sin perjuicio de su integración en el punto de destino que no podrá repercutir en su perjuicio económico.

f) La fijación de una fórmula de cálculo de la retribución de forma clara y sencilla, de manera que los trabajadores puedan fácilmente comprenderla, incluso en los casos en que se aplique un sistema de remuneración con incentivos o primas.

g) La realización de las modificaciones en los métodos de trabajo, distribuciones de personal, cambio de funciones, cualificación profesional, retribuciones, sean con incentivos o sin ellos, cantidad y calidad del trabajo, razonablemente exigibles.

h) El mantenimiento de las normas de organización de trabajo reflejadas en este Convenio, tanto a nivel individual como colectivo, que emanan de este Convenio.

CAPÍTULO III

Prestación del trabajo

Artículo 12.

Las partes firmantes de este Convenio Colectivo manifiestan su voluntad de que cada puesto de trabajo sea ocupado por el trabajador más

idóneo en razón de sus cualidades técnicas, profesionales y humanas, a cuyo fin deberán establecerse los adecuados cauces de promoción y selección, y se facilitarán los medios para la formación y perfeccionamiento profesional e integral de los trabajadores, siguiendo el adiestramiento adecuado por los medios que a tal efecto les serán facilitados por el Ministerio de Educación y Ciencia, Ministerio del Interior y Ministerio de Trabajo.

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

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

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

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

Artículo 13. Sigilo profesional.

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

Artículo 14. Subrogación de servicios.

En cuanto a subrogación de servicios, la empresa «Treinta y Ocho, Sociedad Anónima», y sus trabajadores se acogen al texto íntegro del último Convenio Colectivo de eficacia general en su artículo 14 y publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 4 de mayo de 1994, correspondiente a los años 1994, 1995 y 1996, que se considera, a estos efectos, subsidiariamente aplicable.

CAPÍTULO IV

Clasificación del personal

SECCIÓN 1.ª CLASIFICACIÓN SEGÚN LA PERMANENCIA

Artículo 15.

1. En función de su permanencia, los contratos de trabajo podrán concertarse por tiempo indefinido, por duración determinada o por cualquier otra modalidad de contrato de trabajo autorizada por la legislación vigente.

En cualquier caso, el régimen jurídico de los contratos que se detallan en este artículo, así como el de cualquier otro que permitan las disposiciones vigentes, será el establecido en cada momento.

2. Será personal contratado por obra o servicio determinado aquel en cuyo contrato el objeto del mismo sea la realización de una obra o servicio determinado dentro de la actividad de la empresa.

Este contrato se extinguirá por alguna de las siguientes causas:

Por terminación de la obra o servicio.

Por resolución por parte del cliente, cualquiera que sea la causa, del contrato de arrendamiento de servicios al que se vincula la realización de la obra o servicio determinado. Ello sin perjuicio de la figura de subrogación establecida en el artículo anterior, de existir otra empresa de seguridad adjudicataria.

Cuando el contrato de arrendamiento de servicios sea resuelto parcialmente por el cliente, se producirá automáticamente una extinción parcial equivalente de los contratos de trabajo adscritos al servicio.

A efectos de la determinación de los trabajadores afectados por esta situación, se elegirán primero los de menor antigüedad en cada categoría, y, en caso de tener la misma, se valorarán las cargas familiares, debiendo ser oída la representación de los trabajadores.

Artículo 16. *Será fijo en plantilla.*

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

SECCIÓN 2.ª CLASIFICACIÓN SEGÚN LA FUNCIÓN

Artículo 17.

Las clasificaciones del personal consignadas en el presente Convenio Colectivo son meramente enunciativas no limitativas, y no suponen la obligación de tener provistas todas las plazas y categorías enumeradas, si las necesidades y volumen de la empresa no lo requieren.

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

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

Artículo 18. *Clasificación general.*

El personal que preste sus servicios en «Treinta y Ocho, Sociedad Anónima», se clasificará, por razón de sus funciones, en los grupos que a continuación se indican:

- I. Personal directivo, titulado y técnico.
- II. Personal administrativo.
- III. Personal de mandos intermedios.
- IV. Personal operativo.
- V. Personal de seguridad mecánico-electrónica.
- VI. Personal de oficios varios.
- VII. Personal subalterno.

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

- a) Director general.
- b) Director comercial.
- c) Director administrativo.
- d) Director técnico.
- e) Jefe de personal.
- f) Jefe de seguridad.
- g) Titulados de grado superior y medio.
- h) Delegado provincial/regional. Gerente.

II. Personal administrativo.—En este grupo comprenden:

- a) Auxiliar.
- b) Telefonista.

III. Personal de mandos intermedios.—En este grupo se comprende:

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

IV. Personal operativo.—Comprende las siguientes categorías:

- A) Juramentado:
 - a) Vigilante jurado de seguridad/Vigilante de seguridad.
 - b) Guarda jurado de explosivos.
- B) No juramentado:
 - a) Guarda de seguridad.

V. Personal de seguridad mecánico-electrónica.—Comprende las siguientes categorías:

- a) Especialista de primera.
- b) Especialista de segunda.
- c) Aprendiz.

VI. Personal de oficios varios.—Comprenderá:

- a) Encargado.
- b) Oficial de primera.
- c) Ayudante.
- d) Peón.
- e) Aprendiz.

VII. Personal subalterno.—Comprenderá:

- a) Conductor.
- b) Almacenero.
- c) Ordenanza.
- d) Limpiador o Limpiadora.
- e) Portero.
- f) Costurera.

Artículo 19. *Personal directivo, titulado y técnico.*

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

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

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

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

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

f) Jefe de seguridad.—Es el Jefe superior del que dependen los servicios de seguridad y el personal operativo de la empresa y es el responsable de la preparación profesional de los trabajadores a su cargo.

g) Titulado de grado superior y Titulado de grado medio.—Titulados son aquellos que aplican sus títulos de grado superior (Licenciatura y Doctorado) o grado medio (Perito, Graduado Social) y los conocimientos a ellos debido al proceso técnico de la empresa.

h) Delegado provincial/regional. Gerente.—Es el trabajador que actúa como máximo representante de la empresa en la provincia/región y asume las funciones de dirección, representación y organización en el ámbito de la misma.

Artículo 20. *Personal administrativo.*

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

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

Las categorías especificadas en el presente artículo, a designación de la Dirección de la empresa, realizarán sus funciones con el uniforme que ésta le asigne y entregue.

Artículo 21. *Personal de mandos intermedios.*

a) Jefe de servicios.—Es el responsable de planificar, controlar, orientar, dirigir y dar unidad a las distintas secciones productivas de la empresa, siendo el responsable de la buena marcha y coordinación del trabajo realizado en las zonas y equipos productivos de las mismas.

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

Artículo 22. *Personal operativo.*

A) Juramentado.

a) Vigilante jurado de seguridad/Vigilante de seguridad.—Es aquel trabajador, mayor de edad, con el servicio militar cumplido o exento del mismo, con instrucción suficiente y aptitudes psicofísicas necesarias, sin antecedentes penales y con buena conducta, y reuniendo cuantos requisitos exija la legislación vigente, realiza, uniformado, las funciones descritas en la Ley 23/1992, de 30 de julio, de Seguridad Privada, así como su Reglamento de desarrollo.

El desempeño concreto de las funciones contempladas en la Ley, y a que antes se hace referencia, implicará el abono, en su caso, de complementos que se definirán en tabla de retribuciones.

El personal contratado a partir del 1 de enero de 1996 que posea el título de Vigilante Jurado de Seguridad o Vigilante de Seguridad, en su defecto, tendrá la categoría de Vigilante de seguridad.

b) Guarda jurado de explosivos.—Es aquel trabajador mayor de edad, de nacionalidad española, con el servicio militar cumplido o exento del mismo, con aptitudes psicofísicas necesarias e instrucción suficiente, sin antecedentes penales y buena conducta, que desempeña, uniformado y armado, las tareas propias establecidas en el Real Decreto 760/1983, de 30 de marzo.

B) No juramentado.

a) Guarda de seguridad.—Es el trabajador mayor de edad con aptitudes físicas e instrucción suficiente, sin antecedentes penales, que desempeña uniformado 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/Vigilante de seguridad.

Artículo 23. *Personal de seguridad mecánico-electrónica.*

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

b) Especialista de segunda.—Es el operario que, habiendo realizado el aprendizaje de una especialidad en una secuencia de trabajo determinado de forma cualificada, realiza con responsabilidad todas las tareas laborales inherentes a su nivel, con o sin especificación de centro de trabajo.

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

Artículo 24. *Personal de oficios varios.*

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

b) Oficial de primera.—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. Realizará su oficio con uniforme a indicación de la empresa.

c) Ayudante.—Es el operario encargado de realizar tareas concretas que no constituyen labor calificada de oficio o que bajo la inmediata depen-

dencia de un Oficial colabora en funciones propias de éste su responsabilidad. Realizará su oficio con uniforme a indicación de la empresa.

d) Peón.—Es el operario mayor de dieciocho años encargado de realizar tareas para cuya ejecución se requiere únicamente la aportación de esfuerzo y atención, sin la exigencia de práctica operativa alguna. Realizará su oficio con uniforme a indicación de la empresa.

e) Aprendiz.—Es aquel que está ligado a la empresa con contrato de aprendizaje, por cuya virtud el empresario, a la vez que utiliza su trabajo, se obliga a enseñarle por sí o, a través de otro, alguno de los oficios clásicos. Realizará su oficio con uniforme a indicación de la empresa.

Artículo 25. *Personal subalterno.*

a) Conductor.—Es el trabajador que estando en posesión del permiso de conducir adecuado al vehículo a utilizar, desempeña las funciones de mensajería, transporte de material o personal, etc.

b) Almacenero.—Es el trabajador subalterno encargado de facilitar los pedidos efectuados por el personal al almacén llevando el control de las existencias de éste.

c) Ordenanza.—Es el trabajador mayor de veinte años que, con elementales conocimientos y responsabilidad, desempeña la realización de recados, cobros, pagos, recepción y entrega de la correspondencia y documentos, pudiendo realizar trabajos en oficinas de índole elemental por orden específica de sus superiores.

d) Limpiador o Limpiadora.—Es el trabajador mayor de edad que se ocupa de la limpieza y mantenimiento de las instalaciones del centro y dependencia de la empresa.

e) Portero.—Es el trabajador mayor de edad, con aptitudes físicas e instrucción suficiente, sin antecedentes penales, que desempeña uniformado y con los medios necesarios las tareas propias de su función.

f) Costurera.—Es el trabajador mayor de edad, con aptitudes físicas e instrucción suficiente, que desempeña con los medios necesarios las tareas propias de su función.

CAPÍTULO V

Ingresos

Artículo 26. *Normas generales.*

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

Artículo 27. *Condiciones.*

Las condiciones para ingresar en «Treinta y Ocho, Sociedad Anónima», en lo referente al personal con la condición de Vigilante jurado de seguridad o Vigilante de seguridad, deberán acomodarse preceptivamente a las normas que al efecto exijan las disposiciones legales vigentes.

Artículo 28. *Contratos.*

Los contratos que celebre la empresa para la contratación de personal para servicio determinado, eventual, interino, temporal y cualquier otro que la norma o legislación vigente permita deberán ser por escrito, haciendo constar los requisitos y circunstancias que exija la legislación vigente. No obstante, para aquellos cuya duración sea inferior a una semana podrá ser efectuado de forma verbal.

Artículo 29. *Período de prueba.*

Se podrá concertar un período de prueba durante el cual cualquiera de las partes podrá rescindir el contrato sin derecho a indemnización alguna. Este período de prueba no podrá exceder del establecido en la legislación vigente.

Personal directivo: Seis meses.

Personal titulado y técnico: Seis meses.

Personal de seguridad mecánico-electrónica: Dos meses.

Personal cualificado: Administrativo, mandos intermedios y oficios varios: Tres meses.

Personal operativo: Tres meses.

Personal no cualificado: Quince días laborables.

Artículo 30. Reconocimiento médico.

El personal de la empresa vendrá obligado a someterse, a la iniciación de la prestación de sus servicios, a examen médico, así como cuantas veces la empresa, el Comité de Seguridad e Higiene o, en su defecto, los representantes de los trabajadores estimen oportuno, sin perjuicio de los reconocimientos anuales preceptivos, cuando circunstancias especiales y/o específicas así lo aconsejen.

En razón de los servicios a prestar, cuando se aprecien comportamientos extraños de carácter psíquico y/o farmacológico, de especial intensidad o habitualidad, la empresa, por propia iniciativa, a instancias del interesado o 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 al trabajador a colaborar con el equipo médico facultativo para cuantos reconocimientos, análisis y tratamientos sean necesarios.

Se entregará a todos los trabajadores una copia del reconocimiento médico al que se hace referencia en el párrafo anterior, cuando así expresamente lo solicite el propio interesado.

CAPÍTULO VI**Ascensos, provisión de vacantes, plantillas y escalafones****Artículo 31. Ascensos y provisión de vacantes.**

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

CAPÍTULO VII**Lugar de trabajo, traslados y cambios de puesto****Artículo 32. Lugar de trabajo.**

Dadas las especiales circunstancias en que se realiza la prestación de los servicios de seguridad y vigilancia, o de las empresas filiales, la movilidad del personal vendrá determinada por las facultades de organización de la empresa, que procederá a la distribución de su personal entre sus diversos lugares de trabajo de la manera más racional y adecuada a los fines productivos de la misma.

Artículo 33. Destacamentos.

Se entenderá por destacamento el cambio temporal de residencia de un trabajador a una población situada fuera de la localidad para atender trabajos encomendados por la empresa. El personal destacado tendrá derecho al percibo de los salarios, dietas y gastos de viaje que por su categoría le corresponde hasta su finalización o conversión en traslado por necesidades del servicio.

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

Artículo 34. Desplazamientos.

Cuando un trabajador tenga que desplazarse por necesidad del servicio a otra provincia distinta de la que fue contratado, tendrá derecho a que se le abone el importe del billete en medio de transporte idóneo. Si el desplazamiento tuviera que ser realizado en su vehículo particular fuera de la localidad, tendrá derecho a percibir 20 pesetas por kilómetro.

Artículo 35. Importe de las dietas.

El importe de las dietas acordadas en este Convenio Colectivo será:

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

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

1.768 pesetas cuando el trabajador tenga que pernoctar y desayunar.

3.534 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 2.875 pesetas, a partir del octavo día.

Artículo 36. Traslados.

Los traslados del personal serán aquellos desplazamientos fuera de la localidad de origen que impliquen cambio de residencia y podrán estar determinados por algunas de las siguientes causas:

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

El traslado no dará derecho a dietas.

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

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

Los traslados realizados por mutuo acuerdo se regirán por los pactos que por escrito se hayan establecido, indicando el lugar y duración del mismo.

CAPÍTULO VIII**Trabajos de categoría superior e inferior****Artículo 37.**

La empresa, en caso de necesidad, podrá exigir de sus trabajadores la realización de trabajos de categoría inferior con el mismo salario que tenía, reintegrándose a su antiguo puesto cuando cese la causa del cambio.

CAPÍTULO IX**Causas de extinción del contrato de trabajo****Artículo 38.**

El cese de los trabajadores en la empresa tendrá lugar por cualquiera de las causas previstas en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente.

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

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

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

CAPÍTULO X**Jornada de trabajo, descansos y vacaciones****Artículo 39. Jornada de trabajo.**

La jornada de trabajo para el año 1996 será de mil ochocientos veintiséis horas anuales de trabajo efectivo en cómputo anual. No obstante, la empresa podrá establecer cómputos de ámbito temporal inferiores con la representación de los trabajadores para el cálculo de la jornada a realizar.

Asimismo, si un trabajador por necesidades del servicio no pudiese realizar el cómputo establecido entre la empresa y los representantes de los trabajadores, deberá compensar su jornada en los dos meses siguientes al vencimiento del cómputo.

La empresa someterá a la aprobación de la representación de los trabajadores el correspondiente horario de trabajo de su personal y lo coor-

dinarán en los distintos servicios para el más eficaz rendimiento. La representación de los trabajadores será informada de la organización de los turnos y relevos.

Se entenderá como trabajo nocturno el realizado entre las veintidós y las seis horas.

Entre la jornada terminada y el inicio de la siguiente deberán mediar un mínimo doce horas, salvo en los casos siguientes: a), por especial urgencia o perentoria necesidad; b), en el trabajo a turnos, y c), si el Estatuto de los Trabajadores recogiera un período de horas inferior.

Artículo 40. Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada ordinaria establecida en el artículo 39 de este Convenio Colectivo.

Desde el 1 de enero de 1996 al 31 de diciembre de 1996 regirán los importes que a continuación se establecen:

Vigilante Jurado de Seguridad: 700 pesetas.

Guarda de seguridad/Vigilante de seguridad: 553 pesetas.

Se entiende que para las categorías antes recogidas los valores mencionados en cuanto a las horas extraordinarias son unificados tanto para horas laborables como festivas y nocturnas.

Para el resto de las categorías los valores mencionados en cuanto a las horas extraordinarias serán iguales a los del Guarda de Seguridad a lo largo de todo el año, siendo unificadas tanto para horas laborables como festivas y nocturnas.

Si bien la realización de horas extraordinarias es de libre aceptación del trabajador, cuando se inicie un servicio de vigilancia o de cualquier otro tipo, deberá proseguir hasta su conclusión o la llegada del relevo. El período de tiempo que exceda de la jornada ordinaria de trabajo se abonará como horas extraordinarias.

A los efectos de lo dispuesto en el Real Decreto 92/1983, 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 entenderá y calificarán como horas extraordinarias estructurales, con carácter general, las siguientes:

- Las necesarias por períodos punta de producción y/o de prestación de servicios y para atender pedidos imprevistos.
- Las originadas por ausencias imprevistas.
- Las derivadas de cambios de turnos.
- Las que sean consecuencia de trabajos de mantenimiento.
- Las derivadas de la propia naturaleza de los servicios que sean prestados por las empresas, incluidas en el ámbito funcional de este Convenio Colectivo o de otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad.

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

- Aquellas que se realicen para la prestación de servicios que por urgencia y/o duración limitada no pueden ser sustituidas por la utilización de las modalidades de contratación legalmente previstas actualmente.
- Aquellas que se realicen en tareas administrativas y/o comerciales con posterioridad al cierre mensual de libros con el objeto de obtener el balance mensual y el estado de cuentas de los clientes, a efectos de permitir el cobro de los importes de los servicios.

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

Artículo 41. Modificación de horario.

Cuando por necesidad del servicio la empresa estime conveniente la modificación de los horarios establecidos, podrán cambiarlos oída la representación de los trabajadores.

Artículo 42. Descanso anual compensatorio.

Dadas las especiales características de la actividad y el cómputo de jornada establecida en el artículo 39, los trabajadores afectados por el presente Convenio, adscritos a los servicios cuya jornada diaria sea igual

o superior a ocho horas, tendrán derecho a un mínimo de noventa días naturales de descanso anual, quedando incluidos en dicho descanso los domingos y festivos que les correspondiera trabajar por su turno y excluyendo de este cómputo el período vacacional que se fija en el artículo siguiente.

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

Los trabajadores que realicen su jornada laboral en la noche del 24 al 25 de diciembre, así como la noche del 31 de diciembre al 1 de enero, percibirán una compensación económica de 7.000 pesetas en 1996 o, en su defecto, a opción del trabajador, de un día de descanso compensatorio cuando así lo permita el servicio.

Artículo 43. Vacaciones.

Todos los trabajadores disfrutarán de unas vacaciones retribuidas, no sustituible por compensación económica, con arreglo a las condiciones siguientes:

- Tendrán una duración de treinta días naturales para todo el personal de la empresa sujeta a este Convenio Colectivo que lleve un año al servicio de la misma.
- En los casos en que un trabajador se encuentre en situación de incapacidad laboral transitoria, iniciada con anterioridad al momento en que estuviera previsto comenzar su período de vacaciones, se aplazarán éstas, disfrutándose cuando el servicio así lo permita. En caso de no poder disfrutarlas dentro del año natural, lo hará durante el primer trimestre del año siguiente al devengo de las mismas.
- 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.
- Se establecerá un turno rotativo de disfrute de las vacaciones. Dadas las especiales características de sector, el período que constituye turno se extiende a los doce meses del año.
- Las vacaciones se abonarán según tabla y con los conceptos salariales.

CAPÍTULO XI

Licencias y excedencias

Artículo 44. Licencias.

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

- Matrimonio del trabajador, quince días.
- Durante dos días, que podrán ampliarse hasta cuatro máximo cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, en los casos de alumbramiento de esposa o de enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consaguinidad o afinidad.
- Durante un máximo de dos días para traslado de su domicilio.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal de acuerdo con la legislación que al efecto hubiere, incluyéndose en este tiempo el que corresponda al invertido en denuncias derivadas del cumplimiento del servicio.
- 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.
- 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.
- Por bautizo de un hijo o nieto tendrá derecho a un día para asistir al bautizo.

Artículo 45. Licencias de representantes de los trabajadores.

Para quienes ostenten cargos de representación de los trabajadores, incluido el Delegado sindical, se estará a lo dispuesto en las Leyes vigentes.

La reserva de horas legalmente establecida será computada anualmente. A petición escrita de los Comités de Empresa o Delegados de personal, podrán acumularse las horas de los representantes de los trabajadores que así lo deseen, en uno o varios de ellos, sin rebasar el tope legal; esta acumulación se realizará en cómputo anual, siempre que sea comunicada a la empresa en el primer trimestre del año, o en su caso, durante el primer trimestre de mandato, o bien a partir de tres meses a partir de la firma del presente Convenio. La utilización será por jornadas com-

pletas en los casos de Comités de nueve o más miembros, excepto en el turno de tarde, que si no se solicitara por jornada completa, coincidirá con el inicio de la jornada y por el tiempo necesario.

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

Artículo 46. *Ausencias de los representantes de los trabajadores.*

En el ejercicio de sus funciones y dadas las especiales circunstancias de la prestación de los servicios en esta actividad y las dificultades que comporta la sustitución del personal en sus puestos de trabajo, los representantes de los trabajadores, para el ejercicio de sus funciones como tales, deberán notificar y justificar sus ausencias a sus superiores con una antelación mínima de veinticuatro horas. Notificada la ausencia cumpliendo los anteriores requisitos, la empresa, dentro de los límites pactados en este Convenio, vendrá obligada a conceder el permiso oportuno, debiendo los interesados justificar seguidamente sus ausencias ante la empresa en igual plazo.

Artículo 47. *Excedencias.*

Las excedencias serán de dos clases: Voluntaria y especial.

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

Será requisito indispensable para tener derecho a solicitar tal excedencia el haber alcanzado en la empresa una antigüedad no inferior a un año. La excedencia podrá concederse por un mínimo de dos años y un máximo de cinco años.

Durante el tiempo de excedencia quedarán en suspenso los derechos laborales del excedente, así como sus obligaciones, dejando de percibir todas sus remuneraciones, y no siéndole computable el tiempo de excedencia, causará baja definitiva en la empresa a todos sus efectos.

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

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

Artículo 48.

Dará lugar a excedencia especial alguna de las siguientes circunstancias:

1. Nombramiento para cargo político o designación para cargo de representación sindical, cuando su ejercicio sea incompatible con los servicios a la empresa.

2. Enfermedad o accidente una vez transcurrido el período de incapacidad laboral transitoria y por todo el tiempo en el que el trabajador permanezca en situación de invalidez provisional.

3. Prestación del servicio militar por el tiempo mínimo obligatorio de duración del mismo.

4. En el caso de pérdida o sustracción y retirada de la licencia, guía, arma, título hasta la obtención de un nuevo ejemplar o aparición de lo perdido, sustraído o retirado, excepto en el caso de atraco con robo de lo indicado, producido durante el servicio, no pudiéndosele imputar al trabajador cualquier tipo de negligencia o imprudencia, en cuyo caso el trabajador recibirá el salario de su categoría.

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

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

La reincorporación de los excedentes especiales a sus puestos de trabajo deberá producirse en el plazo de treinta días, como máximo, desde el momento que desaparezcan las causas que motivaron la excedencia, salvo en el caso de pérdida o sustracción, que lo será en el plazo de cinco días.

De no producirse el reingreso en los plazos establecidos, el excedente causará baja definitiva en la empresa.

Si al solicitar el reingreso no existiera vacante en la categoría propia del excedente especial y sí en inferior, el interesado podrá optar entre ocupar esta plaza o no reingresar hasta que se produzca vacante en su categoría.

Artículo 49. *Permisos sin sueldo.*

Los trabajadores que lleven, como mínimo, un año en la empresa podrán solicitar permiso sin sueldo, que la empresa, previo informe de los representantes de los trabajadores, atenderá, salvo que ello suponga grave perturbación en el servicio.

La duración de estos permisos no será superior a quince días naturales y no podrán concederse a más del 5 por 100 de la plantilla de su delegación.

CAPÍTULO XII

Seguridad e higiene

Artículo 50. *Seguridad e higiene.*

Se observarán las normas sobre seguridad e higiene en el trabajo contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales y demás legislación vigente.

A este fin se constituirá un Comité de Seguridad e Higiene en el trabajo, que tendrá la composición, competencias y facultades contenidas en los artículos 38 y 39 de la citada Ley, a fin de dirigir aquellas cuestiones relativas a la seguridad e higiene que puedan suscitarse con motivo de las actividades desarrolladas en la empresa.

Estas normas generales desarrollarán específicamente, si fuese necesario, las medidas concretas de seguridad e higiene para cada puesto de trabajo.

CAPÍTULO XIII

Faltas y sanciones

Artículo 51. *Faltas del personal.*

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

En la aplicación de las sanciones se tendrán en cuenta y valorarán tanto la trascendencia del daño producido como el grado de reiteración o reincidencia.

Artículo 52. *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 accidente, la falta podrá revestir la consideración de grave o muy grave.

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 53. *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 periodo de un mes superior a los cinco minutos o hasta cuatro faltas superiores a quince minutos cada una de ellas.

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

4. La desobediencia grave a los superiores en materia de trabajo y la réplica descortés a compañeros, mandos o público. Si implicase quebranto manifiesto a la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, compañeros de trabajo o público, se reputará como grave.

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

6. La voluntaria disminución de la actividad habitual y la negligencia y desidia en el trabajo que afecta a la buena marcha del servicio.

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

8. 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.

9. La no comunicación a la empresa de los cambios de residencia y domicilio y demás circunstancias que puedan afectar a su actividad laboral.

Artículo 54. *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 en un año, aunque hayan sido sancionadas independientemente.

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

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

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

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

7. La continua y habitual falta de aseo y limpieza de tal 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 realizara su actividad y a los empleados de éstas si los hubiere.

11. La participación directa o indirecta en la comisión de un delito calificado como tal en las leyes penales y la retirada del título o la licencia de armas para los Vigilantes Jurados.

12. El abandono del trabajo en puestos de responsabilidad una vez tomado posesión de los mismos y la inhibición o pasividad en la prestación del mismo.

13. La disminución voluntaria y continuada en la prestación del rendimiento.

14. Originar riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo o con las personas o los empleados para las que presten sus servicios.

15. La comisión de actos inmorales en el lugar de trabajo o en los locales de la empresa dentro de la jornada laboral.

16. El abuso de autoridad.

17. La competencia ilícita por dedicarse dentro o fuera de la jornada laboral o desarrollar por cuenta propia idéntica actividad que la empresa

o dedicarse a ocupaciones particulares que estén en abierta pugna con el servicio.

18. Hacer uso de las armas, a no ser en defensa propia y en los casos previstos por las leyes y disposiciones vigentes.

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

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

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

22. La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para sí o para compañeros o personal y público, o peligro de averías para las instalaciones.

23. 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.

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

25. Usar, sin estar de servicio, las insignias del cargo o hacer ostentación innecesaria del mismo.

26. La prestación del servicio sin la debida uniformidad o sin los medios que reglamentariamente sean exigibles.

27. Cualquier otra que así lo signifique la Ley 23/1992 y las disposiciones que la desarrollen.

Artículo 55. *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.

Artículo 56. *Prescripción.*

La facultad de la empresa para imponer sanciones, que deberá ejercitarse siempre por escrito salvo amonestación verbal, del que deberá acusar recibo y firmar el enterado, el sancionado o, en su lugar, dos testigos, caso de negarse a ello, prescribirá en las faltas leves a los diez días; en las graves, a los veinte días, y en las muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 57. *Abuso de autoridad.*

Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito a través de la representación de los trabajadores a la Dirección de la empresa de los actos que supongan abuso de autoridad de sus Jefes. Recibido el escrito, la Dirección abrirá el oportuno expediente en el plazo de cinco días. En caso contrario, los representantes de los trabajadores deberán formular la oportuna denuncia ante las Delegaciones de Trabajo.

CAPÍTULO XIV

Premios

Artículo 58.

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.

Se considerarán motivos dignos de premio:

- a) Actos heroicos.
- b) Actos meritorios.
- c) Espíritu de servicio.
- d) Espíritu de fidelidad.
- e) Afán de superación profesional
- f) Se retribuirán con un premio en metálico de 2.000 pesetas al tirador selecto.

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

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

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO XV

Prestaciones sociales

Artículo 59.

La empresa suscribirá una o varias pólizas de seguro colectivo a favor de todos y cada uno de sus trabajadores por un capital de 4.000.000 de pesetas por muerte y 5.125.000 pesetas por incapacidad permanente total, ambas derivadas de accidentes, sea o no laboral, excepto los producidos en competiciones deportivas oficiales de vehículos de motor. Su efecto cubrirá las veinticuatro horas del día y durante todo el año.

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

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

Artículo 60.

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

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

Artículo 61. *Compensaciones en los supuestos de incapacidad laboral transitoria.*

- a) Incapacidad laboral transitoria en caso de accidente laboral:

La empresa complementará 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 tiro y/o de gimnasio, siempre que sean realizados por mandato legal u orden expresa de la empresa.

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

- b.1) Del día uno al tres, por una sola vez al año, el 50 por 100 de la base de cotización.

- b.2) Del día cuatro al veinte, el 80 por 100 de la base de cotización.

- b.3) Del día veintiuno al cuarenta, el 100 por 100 de la base de cotización.

- b.4) Del cuarenta y uno al sesenta, el 90 por 100 de la base de cotización.

- b.5) Del sesenta y uno en adelante, si procede, 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 su hospitalización durante cuarenta días máximo, aunque parte de dichos días esté hospitalizado y otra parte no, y en período de recuperación o posoperatorio, pero siempre que siga de baja.

CAPÍTULO XVI

Retribuciones

Artículos 62. *Disposición general.*

Las retribuciones del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo estarán constituidas por el salario base y los complementos del mismo y corresponde a la jornada normal a que se refiere el artículo 39 del presente Convenio.

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

Artículo 63. *Anticipos.*

El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta, por el trabajo ya realizado, sin que pueda exceder del 50 por 100 del importe de su salario, en un plazo máximo de cinco días hábiles desde la solicitud.

Artículo 64. *Estructura salarial.*

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

- a) Sueldo base.
- b) Complementos:

1. Personales: Antigüedad.
2. De puestos de trabajo:

Peligrosidad.
Plus de actividad.
Plus de responsable de equipo de vigilancia.
Plus de trabajo nocturno.

3. Cantidad o calidad de trabajo: Horas extraordinarias.
4. De vencimiento superior al mes:

Gratificación Navidad.
Gratificación julio.
Beneficios.

5. Indemnización o suplidos:

Plus de distancia y transporte.
Plus de mantenimiento de vestuario y equipo.

Artículo 65. *Sueldo base.*

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

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

Artículo 66. *Complemento personal: Antigüedad.*

Todos los trabajadores, sin excepción de categorías, disfrutarán además de su sueldo, aumentos por años de servicio como premio a su vinculación a la empresa. Estos aumentos consistirán en trienios hasta el límite de dos, cuyos importes se detallan en las tablas siguientes, computándose en razón del tiempo servido en la empresa comenzándose a devengar desde el primer día del mes que se cumpla el trienio.

Para el año 1996, los trienios se calcularán aplicando el 4 por 100 sobre el salario base que se marque en el presente Convenio para cada categoría, con independencia de que el trabajador perciba mayor cantidad que la estipulada en el Convenio, con los topes legales del artículo 25 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 67. *Complemento de puesto de trabajo.*

a) Peligrosidad.—El personal operativo que por el especial cometido de su función esté obligado por disposición legal a llevar un arma de fuego, percibirá mensualmente por este concepto, el complemento salarial señalado en el anexo I de este Convenio.

Todo el personal que al 1 de enero de 1996 tuviera consolidado su plus de peligrosidad, con independencia de que realice sus funciones con arma de fuego o no, en una cantidad fija, le mantendrán de la misma manera e igual cuantía que para el ejercicio 1995.

El personal operativo, que se incorpore a la empresa a partir del 1 de enero de 1996, que por el especial cometido de su función esté obligado por disposición legal a llevar un arma de fuego, percibirá en cómputo por hora trabajada hasta un máximo de 39.507 pesetas en el año 1996 por este concepto, el complemento salarial de 238 pesetas/hora.

b) Plus de actividad.—Dicho plus se abonará a los trabajadores de las categorías a las cuales se les hace figurar en el anexo del presente Convenio.

c) Plus de responsable de equipo.—Se abonará al trabajador que además de realizar las tareas propias de su categoría, desarrolla una labor de coordinación distribuyendo el trabajo e indicando cómo realizarlo confeccionando los partes oportunos, anomalías o incidencias que se produzcan en los servicios en ausencia del Inspector u otro jefe, teniendo la responsabilidad de un equipo de personas. El personal que ejerza funciones de responsable de equipo percibirá un plus por tal concepto de 5.000 pesetas, en tanto las tenga asignadas y las realice. Este plus no supondrá un derecho adquirido por su percepción.

d) Plus de trabajo nocturno.—Se fija un plus de trabajo nocturno de importe fijo mensual. De acuerdo con el artículo 39 del presente Convenio Colectivo, se entenderá por trabajo nocturno el comprendido entre las veintidós horas y las seis horas del día siguiente. Tendrán derecho a percibir el Plus de trabajo nocturno aquellos trabajadores que a lo largo del mes realicen doce o más noches de servicio, realizando en cada una más de cuatro horas nocturnas.

Para el período comprendido entre el 1 de enero de 1996 y el 31 de diciembre de 1996 el importe fijo mensual del plus de trabajo nocturno se establece en 2.066 pesetas para el Vigilante Jurado y en 1.550 pesetas para el Guarda de Seguridad.

Artículo 68. *Complemento de cantidad o calidad de trabajo.*

Horas extraordinarias.—Respecto de las horas extraordinarias se estará a lo establecido en el artículo 40 del presente Convenio Colectivo y en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 69. *Complemento de vencimiento superior al mes.*

1. Gratificación de julio y Navidad.—El personal al servicio de «Treinta y Ocho, Sociedad Anónima», percibirá dos gratificaciones extraordinarias con los devengos y fechas de pago siguientes:

1.1 Gratificación de julio: Se devengará del 1 de julio al 30 de junio. Independientemente de la finalización de su devengo, el pago se realizará entre el 15 y el 20 de julio. El importe de esta gratificación será de una mensualidad de la columna del total correspondiente al anexo salarial y por los mismos conceptos.

1.2 Gratificación de Navidad: Se devengará del 1 de enero al 31 de diciembre. Independientemente de la finalización de su devengo, el pago se realizará entre el 15 y el 20 de diciembre. El importe de esta gratificación será de una mensualidad de la columna del total correspondiente al anexo salarial y por los mismos conceptos.

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

2. Gratificación de beneficios.—Todos los trabajadores de la empresa, cualquiera que sea la modalidad de su contrato de trabajo, que lleven como mínimo un año en la empresa, tendrán el derecho a percibir en concepto de beneficios el importe que figura en la columna para este concepto en el anexo II. Se devengará anualmente del 1 de enero al 31 de diciembre y se abonará por años vencidos entre el día 15 y 20 de marzo del año siguiente. El derecho al cobro se iniciará en el momento del inicio del segundo año en la empresa. Los trabajadores que les corresponda cobrar la gratificación de beneficios y cesen durante el año, tendrán derecho igualmente a percibir la parte proporcional correspondiente al tiempo trabajado, ya que su devengo se computará por años naturales.

Artículo 70. *Complementos de indemnizaciones o suplidos.*

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

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

Artículo 71. *Cuantía de las retribuciones.*

a) Cuantía de las retribuciones 1996.—Para el período comprendido entre el 1 de enero de 1996 y el 31 de diciembre de 1996, el importe del salario base, de los complementos de puesto de trabajo y de las indemnizaciones y suplidos será el que se refleja en el anexo I del Convenio Colectivo.

Artículo 72. *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.

Artículo 73. *Uniformidad.*

La empresa facilitará cada dos años al personal operativo, administrativo (cuando la Dirección estime oportuno uniformar al personal administrativo) y de oficios varios, las siguientes prendas de uniforme: tres camisas de verano, tres camisas de invierno, una corbata, dos pantalones de invierno y dos pantalones de verano, dos faldas para aquel personal que la empresa estime necesario.

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

Las demás prendas de equipo se renovarán cuando se deterioren.

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

La empresa mejorará la calidad de todos los elementos del uniforme arriba descritos.

Artículo 74.

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:

A los sesenta años: 650.000 pesetas

A los sesenta y un años: 600.000 pesetas

A los sesenta y dos años: 550.000 pesetas

No obstante lo anterior y en desarrollo del Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, ambas partes acuerdan la jubilación forzosa de los trabajadores, afectados por el presente Convenio, a los sesenta y cuatro años o más de edad, extinguiéndose el contrato de trabajo, a tenor de lo previsto en el artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores. La finalidad principal de este acuerdo es el establecimiento de una política de empleo en esta empresa y sus filiales, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

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

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

En este caso, el trabajador recibirá de la Empresa una indemnización de 710.000 pesetas, que se le abonarán juntamente con la liquidación de sus haberes en el momento de la baja.

Artículo 75. Contrato de relevo.

Se acuerda por ambas partes que las disposiciones establecidas para el contrato de relevo en la Ley 32/1984, de 2 de agosto, artículo 12.5, desarrollado por el Real Decreto 1991/1984, de 31 de octubre, sean de aplicación en el ámbito de este Convenio.

Artículo 76. 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 por ocasión de acciones realizadas en el cumplimiento de las funciones encomendadas por la Empresa, todo ello de acuerdo con lo previsto en el artículo 44, apartado d).

Artículo 77.

La empresa suscribirá una póliza de seguro de responsabilidad civil por importe de 125.000.000 de pesetas, con los efectos y consecuencias comprendidas en la Ley del Contrato de Seguro.

Disposición final primera.

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

Disposición final segunda.

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

Disposición final tercera.

El presente Convenio Colectivo se remitirá para su registro y demás efectos a la autoridad laboral competente.

ANEXO

	Salario base — Pesetas	Plus peligrosidad — Pesetas	Plus actividad — Pesetas	Plus transporte — Pesetas	Plus vestuario — Pesetas	Salario total — Pesetas
Director general	173.159	—	—	19.240	—	192.398
Director comercial	155.269	—	—	19.240	—	174.508
Director administrativo	155.269	—	—	19.240	—	174.508
Director técnico	155.269	—	—	19.240	—	174.508
Jefe de Personal	137.374	—	—	19.240	—	156.614
Jefe de Seguridad	137.374	—	—	19.240	—	156.614
Titulado superior	137.374	—	—	19.240	—	156.614
Titulado medio	119.477	—	—	19.240	—	138.717
Delegado provincial/regional	119.477	—	—	19.240	—	138.717
Auxiliar	71.560	—	12.383	18.507	—	102.450
Telefonista	61.990	—	14.541	19.240	—	95.770
Jefe de servicios	101.229	—	869	19.240	8.431	129.769
Inspector	92.964	—	1.976	19.240	8.431	122.611
a) Juramentado:						
Vigilante jurado de seguridad	71.264	—	—	19.240	7.505	98.008
Vigilante de seguridad	58.726	—	—	19.240	3.045	81.010
Vigilante de seguridad de explosivos	71.264	—	—	19.240	7.505	98.008
b) No juramentado:						
Guarda de seguridad	58.726	—	—	19.240	3.045	81.010
Especialista de primera	63.056	—	—	19.240	10.312	92.607
Especialista de segunda	58.726	—	—	19.240	3.045	81.010
Aprendiz	53.945	—	—	19.240	2.903	76.087
Encargado	71.264	—	7.364	19.240	—	97.867
Oficial de primera	58.726	—	—	5.000	3.045	66.771
Ayudante	58.726	—	—	5.000	3.045	66.771
Peón	53.945	—	—	5.000	3.045	61.990
Conductor	71.264	—	2.725	19.240	8.057	101.735

	Salario base — Pesetas	Plus peligrosidad — Pesetas	Plus actividad — Pesetas	Plus transporte — Pesetas	Plus vestuario — Pesetas	Salario total — Pesetas
Almacenero	58.726	—	2.725	19.240	—	80.690
Ordenanza	58.726	—	2.323	19.240	—	80.269
Limpiador/a	65.248	—	—	—	7.575	72.823
Portero	58.726	—	—	5.000	3.045	66.771
Costurera	58.726	—	—	5.000	3.045	66.771

Gratificación de beneficios 1996

	Pesetas
Director general	192.398
Director comercial	174.508
Director administrativo	174.508
Director técnico	174.508
Jefe de Personal	156.614
Jefe de Seguridad	156.614
Titulado superior	156.614
Titulado medio	138.717
Delegado provincial/regional	138.717
Auxiliar	102.450
Telefonista	95.770
Jefe de servicios	129.769
Inspector	122.611
a) Juramentado:	
Vigilante jurado de seguridad	98.008
Vigilante de seguridad	81.010
Vigilante de seguridad de explosivos	98.008
b) No juramentado:	
Guarda de seguridad	81.010
Especialista de primera	92.607
Especialista de segunda	81.010
Aprendiz	76.087
Encargado	97.867
Oficial de primera	66.771
Ayudante	66.771
Peón	61.990
Conductor	101.735
Almacenero	80.690
Ordenanza	80.289
Limpiador/a	72.823
Portero	66.771
Costurera	66.771

MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACIÓN

19485 RESOLUCIÓN de 2 de agosto de 1996, de la Presidencia del Instituto Español de Oceanografía, por la que se conceden becas de formación como personal investigador.

Por Orden de 20 de marzo de 1996 («Boletín Oficial del Estado» de 16 de mayo) del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, se convocaron cinco becas de formación como Personal Investigador en el Instituto Español de Oceanografía (IEO).

En virtud de las atribuciones que tiene conferidas y en cumplimiento de las bases de la convocatoria de la citada Orden de 20 de marzo de 1996, vista la propuesta del Director del Instituto Español de Oceanografía, con fundamento en la evaluación efectuada por el comité de selección, esta Presidencia resuelve:

Primero.—Conceder las becas de formación como Personal Investigador a los beneficiarios que figuran en el anexo de esta Resolución en los temas, Centros Oceanográficos y sede de los mismos en los que los becarios deberán recibir su formación, que igualmente figuran en el anexo indicado. En el mismo anexo figuran los suplentes según lo establecido en el artículo 11 de la Orden de convocatoria para el caso de que se produjesen vacantes entre los titulares antes de su incorporación al Centro de adscripción o por renuncia a la beca dentro del primer período de doce meses.

Segundo.—Los becarios titulares, consignados en el citado anexo, deberán notificar por escrito a la Dirección del Instituto Español de Oceanografía, la aceptación o renuncia de la beca, en un plazo de diez días naturales, contados a partir del siguiente al de la recepción de la notificación de concesión.

Tercero.—Las becas se conceden por un período de tiempo de doce meses. Las becas podrán renovarse, previa petición del interesado, por un período máximo de doce meses. La duración de las Becas no podrá superar los veinticuatro meses.

Cuarto.—La incorporación al Centro Oceanográfico correspondiente para iniciar la formación en que consiste el objeto de las becas tendrá lugar en la fecha que se indique a los interesados en el escrito de notificación de la concesión.

Quinto.—Para todo lo no expresado en la presente Resolución en relación con las becas concedidas y los beneficiarios de las mismas, se estará a lo establecido en la mencionada Orden de convocatoria de becas de formación de personal investigador en el Instituto Español de Oceanografía.

Madrid, 2 de agosto de 1996.—El Presidente del Instituto, Samuel Juárez Casado.

Ilmo. Sr. Director del Instituto Español de Oceanografía, Madrid.

ANEXO

Beneficiarios de las becas de formación como Personal Investigador

Temas y Centros Oceanográficos

Oceanografía Física.—Centro Oceanográfico de Canarias. Titular: Doña Silvia Torres López. Documento nacional de identidad número 2.887.917. Suplente: Doña María Belén Mercader Prats. Documento nacional de identidad número 46.619.022.

Sede: Santa Cruz de Tenerife.

Técnicas Químicas en contaminación Marina. Centro Oceanográfico de Pontevedra. Titular: Doña Lucía Elisa Viñas Diéguez. Documento nacional de identidad número 36.113.902. Suplente: Doña Ana María Torrado Agrasar. Documento nacional de identidad número 36.074.233.

Sede: Vigo.

Pesquerías Pelágicas. Centro Oceanográfico de Pontevedra. Titular: Don Luis Francisco Quintanilla Hervás. Documento nacional de identidad número 50.161.518.

Suplente: Doña María Isabel Bricchette Mieg. Documento nacional de identidad número 32.793.148.

Sede: Vigo.

Biología de los Cefalópodos.—Centro Oceanográfico de Canarias: Titular: Doña Catalina Perales Raya. Documento nacional de identidad número 26.471.234. Suplente: Don Pablo Cermeño Vilanueva. Documento nacional de identidad número 30.656.509.

Sede: Santa Cruz de Tenerife.

Efectos de Contaminantes en Peces. Centro Oceanográfico de Málaga: Titular: Don Teodoro Ramírez Cárdenas. Documento nacional de identidad número 25.099.582. Suplente: Doña María Eva González Martín. con documento nacional de identidad número 5.407.096

Sede: Fuengirola.