

la adscripción a Cuerpos del referido puesto, y asimismo, la también Orden ministerial de 27 de abril de 1992 en lo relativo a la designación, por vía del citado concurso, del señor Fernández Gómez para el repetido Servicio de sistemas Informáticos.

Tercero.—Debemos confirmar y confirmamos por entenderlas conformes a Derecho, las restantes actuaciones impugnadas.

Cuarto.—No hacemos expresa declaración de imposición de costas a las partes.»

Este Ministerio ha tenido a bien disponer se cumpla en sus propios términos la precitada sentencia.

Lo que se comunica para su conocimiento y efectos.

Madrid, 12 de mayo de 1998.—P. D. (Orden de 17 de junio de 1996, «Boletín Oficial del Estado» del 19), la Directora general de Personal y Servicios, Carmen González Fernández.

Ilma. Sra. Directora general de Personal y Servicios.

13807 *RESOLUCIÓN de 22 de mayo de 1998, de la Dirección General de Centros Educativos, por la que se hace pública la sentencia dictada por la Sección Cuarta de la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Nacional, en el recurso contencioso-administrativo número 1276/95, en lo que afecta al centro docente concertado «Claret», de Madrid.*

En el recurso contencioso-administrativo número 1276/95, interpuesto por la representación procesal de la titularidad del centro docente concertado «Claret», de Madrid, contra la Orden de 22 de octubre de 1993, que desestimó el recurso de reposición interpuesto contra la Orden de 13 de abril de 1993, por la que se resolvía la renovación de los conciertos educativos de centros docentes privados a partir del curso académico 1993/94, la Sección Cuarta de la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Nacional, con fecha 28 de enero de 1998, ha dictado sentencia, cuyo fallo es del siguiente tenor literal:

«Fallamos: Desestimamos el recurso contencioso-administrativo, interpuesto por la Congregación Misioneros Hijos del Inmaculado Corazón de María Claretianos, contra la Resolución del Ministro de Educación y Ciencia, de 22 de octubre de 1993, que desestimó el recurso de reposición deducido contra una Orden anterior, de la misma autoridad administrativa, de 13 de abril de 1993, por la que se resuelve la renovación de conciertos educativos y en cuanto establece una condición con respecto a la distribución de las unidades concertadas con el centro titularidad de la demandante, por ser dichas resoluciones, en los extremos examinados, conformes a derecho.

Sin hacer expresa imposición de costas.»

Dispuesto por Resolución de 11 de mayo de 1998 el cumplimiento de la citada sentencia en sus propios términos, esta Dirección General ha resuelto dar publicidad a la misma para general conocimiento.

Madrid, 22 de mayo de 1998.—El Director general, Francisco López Rupérez.

Ilma. Sra. Subdirectora general adjunta de la Subdirección General de Régimen Jurídico de Centros.

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

13808 *CORRECCIÓN de errores de la Orden de 30 de diciembre de 1997 por la que se establecen y regulan los programas de actuación en favor de los emigrantes españoles.*

Advertido un error en el texto de la Orden de 30 de diciembre de 1997, por la que se establecen y regulan los programas de actuación en favor de los emigrantes españoles, publicada en el «Boletín Oficial del Estado»

número 25, de 29 de enero, se transcribe a continuación la oportuna rectificación:

En la página 3105, artículo 37, segundo párrafo, en la segunda línea, donde dice: «... para Iberoamérica y Australia ...», debe decir: «... para el resto de países ...».

13809 *CORRECCIÓN de errores de la Resolución de 17 de marzo de 1998, del Instituto de la Mujer, por la que se conceden 25 becas dentro de la VII Edición del Programa de Formación en Cooperación Internacional «Mujeres y Desarrollo».*

Advertido error en el texto de la Resolución de 17 de marzo de 1998, del Instituto de la Mujer, por la que se conceden 25 becas dentro de la VII Edición del Programa de Formación en Cooperación Internacional «Mujeres y Desarrollo», publicada en el «Boletín Oficial del Estado» número 95, de 21 de abril, se transcribe a continuación la oportuna rectificación:

En la página 13220, segunda columna, primera línea, donde dice: «... Cecilia Osuna, María Ángeles.», debe decir: «... Cecilia Osuna, María Ángeles.»

13810 *RESOLUCIÓN de 22 de mayo de 1998, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Seguridad.*

Visto el texto del Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Seguridad (número de código 9904615), que fue suscrito con fecha 23 de marzo de 1998, de una parte, por las asociaciones empresariales APROSER, FES y ACAES, en representación de las empresas del sector, y de otra, por las centrales sindicales FES-UGT y SIPVS, en representación del colectivo laboral afectado, 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 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, 22 de mayo de 1998.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE LAS EMPRESAS DE SEGURIDAD 1997-2001

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Primero.—La Ley 23/1992, de 30 de julio, de Seguridad Privada (LSP), ha llevado a cabo una reforma intensa y extensa sobre la prestación de servicios privados de seguridad, dedicando una atención especial al personal de las empresas de seguridad. De un lado, la Ley modifica la estructura profesional de los trabajadores del sector; redefine las categorías profesionales y sus funciones convirtiendo al Vigilante de Seguridad en el empleado-tipo de las empresas privadas de seguridad. De otro, condiciona el desempeño de las funciones propias del personal de seguridad a la previa obtención de la oportuna habilitación concedida por el Ministerio del Interior. Así lo dispone terminantemente el artículo 10.1 de la LSP, que califica este acto como autorización administrativa, tipificando su incumplimiento en el catálogo de infracciones.

Sin embargo, la LSP no procedió a una implantación inmediata de las reformas introducidas en el estatuto jurídico del personal que ejerce funciones de protección por cuenta y bajo la dependencia de las empresas de seguridad privada. La Ley y sus normas de desarrollo instituyeron, antes al contrario, una serie de previsiones de carácter intertemporal dirigidas a facilitar el tránsito del viejo al nuevo sistema de ordenación jurídica del personal de seguridad.

En tal sentido, la disposición transitoria tercera de la LSP estableció que el personal que hubiere venido ejecutando funciones de vigilancia y control en el interior de los inmuebles con la denominación profesional de Guarda de Seguridad, Controladores u otros de análoga significación

habría de disponer de un plazo de dos años para la obtención de la correspondiente habilitación, computado a partir de la entrada en vigor de las disposiciones de desarrollo reglamentario relativas a la habilitación para el ejercicio de la profesión de Vigilante de Seguridad.

Al amparo de la facultad reglamentaria conferida por la LSP, el entonces Ministerio de Justicia e Interior, mediante Orden de 7 de julio de 1995 («Boletín Oficial del Estado» del 17), encomendó a la Secretaría de Interior el desarrollo de determinados aspectos relacionados con el personal de seguridad privada, encargo que dicha Secretaría efectuó por Resolución de 19 de enero de 1996 («Boletín Oficial del Estado» del 31). La disposición transitoria de esta Resolución concretó las previsiones transitorias contempladas en la LSP, transformando en una fecha cierta el comienzo del cómputo del plazo instituido por ella. Así, y dado que la meritada Resolución entró en vigor el 1 de febrero de 1996, fecha que se corresponde con la del día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», el plazo de dos años establecido en la transitoria tercera de la LSP expira el 1 de febrero de 1998. A partir de esta fecha, los Guardas de Seguridad y demás personal que hubiere venido ejecutando funciones de protección y control de inmuebles sin contar con los requisitos de habilitación contemplados en la legislación anterior a la Ley 23/1992, habrá de acreditar estar en posesión de la habilitación regulada en este cuerpo legal. En caso contrario, dicho personal no podrá proseguir desempeñando las referidas funciones.

Segundo.—En fecha 28 de marzo de 1994, las asociaciones de empresas del sector de seguridad APROSER-AESE, ACAES y FES, de un lado, y las organizaciones sindicales CC.OO, USO, UGT y SIPVS, de otro, suscribieron el Convenio Colectivo Nacional de Empresas de Seguridad (CCNES-94) («Boletín Oficial del Estado» de 4 de mayo de 1994). Vencido el 31 de diciembre de 1996, dicho Convenio entró desde entonces en situación de vigencia prorrogada en todo su contenido normativo hasta su sustitución por otro de su mismo ámbito y eficacia (artículo 4).

Dada la fecha en la que fue concertado el CCNES-94, las partes que lo negociaron tuvieron presente y valoraron la nueva regulación jurídica del personal de seguridad privada instituida por la LSP. No obstante ello y habida cuenta de las reglas de carácter intertemporal enunciadas en la disposición transitoria tercera de este texto legal, y ya comentadas, resulta lógico que el Convenio también optara por desplazar al capítulo de las disposiciones transitorias los acuerdos relativos a la adaptación al marco contractual colectivo a los imperativos derivados de la nueva legislación.

En tal sentido y de conformidad con lo establecido en el último apartado de la disposición transitoria, las partes acordaron dejar expresamente pactado para el Convenio Colectivo que se firme en 1997 que, dado que para dicho año todos los trabajadores que vinieren desempeñando funciones de Guardia de Seguridad, Controladores o análogas, deberán estar habilitados como Vigilantes de Seguridad, única figura legal existente para dicho año, tales trabajadores percibirán las retribuciones que para dicho año 1997 se pacten para los Vigilantes de Seguridad, percibiendo el denominado plus de peligrosidad cuando realicen sus funciones con el arma reglamentaria.

Tercero.—Denunciado y vencido el CCNES-94, las partes, empresarial y sindical, con legitimación en el sector procedieron a constituir la correspondiente Mesa deliberadora, encargada de dirigir las negociaciones que concluyeran en la suscripción y firma de un nuevo Convenio Estatal de Empresas de Seguridad.

Tras largas y no siempre fáciles deliberaciones, el presente Convenio ha logrado culminar las negociaciones de renovación del anterior Convenio de 1994. Este nuevo Convenio, dotado, en atención a la representación ostentada por las partes firmantes, de la misma eficacia general que el anterior y con un ámbito de aplicación territorial idéntico, ha de entenderse, a todos los efectos legalmente previstos, como la norma colectiva que viene a sustituir al precedente. Por consiguiente y una vez que haya entrado en vigor, el Convenio de 1994 ha quedado derogado en su integridad (artículo 86.4 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores).

Además de haber renovado el marco contractual, el presente Convenio Colectivo cumple una segunda e importante finalidad. Es ella la adaptación de la negociación colectiva sectorial a las modificaciones introducidas por la LSP y demás normas de desarrollo en la ordenación jurídica del personal al servicio de las empresas de seguridad privada. Sin reiterar ahora ideas ya expuestas con anterioridad, la novedad más significativa de la reforma legal sobre el estatuto jurídico de los trabajadores del sector consiste en haber procedido a una reestructuración de las categorías profesionales y de sus funciones, erigiendo al Vigilante de Seguridad en el empleado-tipo.

Es esta categoría a la que, en definitiva, queda adscrita la totalidad del personal que realiza funciones típicas de protección, tal y como vienen descritas en el artículo 11 LSP. En esta categoría se encuadra, a la postre,

el denominado por el CCNES-94 personal operativo, tanto el juramentado como el no juramentado. Esta simplificación de categorías profesionales producirá, a partir de 1 de febrero de 1998, un efecto muy similar al que hubiera provocado la unificación. Probablemente, esa ha sido la finalidad perseguida por el legislador.

Sin embargo, las consecuencias laborales no se detienen en el ámbito de la estructura profesional, extienden su campo de afectación al terreno salarial. Si, pues, a partir de 1 de febrero de 1998 todos los empleados destinados a tareas de protección se adscriben, por realizar idénticas funciones, a una misma y única categoría profesional, la unificación de cometidos funcionales lleva asociada la equiparación salarial. Tal fue, precisamente, el efecto ya detectado por las partes firmantes del CCNES-94, y tal fue, también, el compromiso alcanzado por ellas para su materialización en el Convenio de sustitución.

Cuarto.—En su ya mencionada condición de acuerdo de renovación del anterior de 1994, el presente Convenio ha procedido a afrontar y dar solución a los problemas plantados por la nueva ordenación legal, así como a concretar los pactos suscritos en su momento.

La adscripción de todo el personal operativo de las empresas de seguridad en una única categoría profesional, denominada Vigilante de Seguridad, y en la que convergieran las viejas categorías de personal juramentado y no juramentado, y la introducción de un principio de equiparación salarial para todo este colectivo es un problema que las partes firmantes del presente Convenio han querido resolver sobre la base de la búsqueda de fórmulas de coordinación y compatibilidad de dos presupuestos o premisas, considerados estructurales.

Se decidió, en primer lugar, que el salario de referencia de la nueva categoría de Vigilante de Seguridad había de ser al que correspondiera a la anterior de Vigilante Jurado de Seguridad. La equiparación del extinguido colectivo de personal no juramentado no se ha querido hacer, en realidad, sobre la base del salario correspondiente a una figura hasta ahora no contemplada, sino en función de los niveles cuantitativos ya alcanzados por los empleados que poseían una habilitación, expedida conforme a la legislación derogada por la Ley 23/1992.

El segundo presupuesto que el reconocimiento del principio de equiparación salarial había necesariamente de respetar en la defensa a ultranza del volumen de empleo existente en el sector. Las representaciones de las empresas de seguridad privada y las organizaciones sindicales, en su condición de representantes de los trabajadores del sector, coinciden en proclamar la garantía del empleo como el principal bien a preservar en todo proceso de negociación colectiva. En una situación como la presente de buen comportamiento económico, pero de altas tasas de desempleo, todas las medidas adoptadas de consumo por las partes sociales han de ir dirigidas a conservar el empleo y, si ello fuera posible, a acrecerlo. Las partes firmantes quieren manifestar que objetivo irrenunciable es el evitar la adopción de medidas que introduzcan un riesgo razonable de destrucción de empleo.

Es en este contexto en el que debe de contemplarse la solución adoptada al compromiso de un tratamiento salarial equiparado de todo el personal operativo. A juicio de las partes firmantes, la fórmula convenida logra aunar de la manera más exigente y rigurosa los presupuestos que desde un principio definieron el marco negociador de la equiparación. De un lado, la equiparación se hace respecto a la actual categoría de Vigilante de Seguridad, en la que entran de inmediato, desde la perspectiva salarial, los anteriores Vigilantes Jurados. El Convenio se sitúa, pues, en un horizonte de irregresividad de los niveles económicos alcanzados para ciertas categorías de trabajadores, niveles estos que actúan como referentes del proceso de equiparación. Pero, de otro, la tan citada equiparación se realiza en modo que su efecto económico, calculado en torno al 22 por 100, se logra dispersar a lo largo del período de vigencia del Convenio y, por lo mismo, amortiguar las consecuencias del importante aumento de los costes laborales sobre el nivel de empleo.

Las partes firmantes han acordado llevar a cabo una equiparación gradual, por considerar que la misma evita poner en peligro miles de puestos de trabajo en el sector. En primer lugar, y caso de que el incremento salarial hubiere sido absorbido por las empresas de seguridad, sin repercutirlo sobre las empresas clientes, un buen número de las empresas no hubieran podido afrontar los nuevos costes laborales, optando por el cierre o, en su caso, por la reducción de plantilla. Pero en segundo lugar, y de haberse desplazado el coste a las empresas clientes, éstas habrían procedido —conforme algunas ya advirtieron— a denunciar contratos y disminuir servicios, con las consecuencias resueltamente negativas, una vez más, para el empleo del sector.

Con la fórmula diseñada, en suma, se da cabal satisfacción a los distintos intereses, individuales y colectivos, presentes en la negociación, y se hace, además, desde posiciones marcadas por la solidaridad. Se cumplen los

imperativos legales; se materializan los compromisos contractuales; se respetan los derechos económicos ya adquiridos, y se preserva el nivel de empleo. Y todo ello, claro es, en un horizonte de progresiva y creciente equiparación salarial, que se consumará el año de vencimiento del pacto suscrito.

CAPÍTULO I

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*

El presente Convenio Colectivo establece las bases para las relaciones entre las empresas de vigilancia y seguridad 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.*

Están incluidas en el campo de aplicación de este Convenio todas las empresas dedicadas a la prestación de vigilancia y protección de cualquier clase de locales, bienes o personas, así como servicios de escolta, transporte o traslado con los medios y vehículos adecuados, depósito y custodia, manipulación y almacenamiento de caudales, fondos valores, joyas y otros bienes y objetos valiosos que precisen vigilancia y protección que de manera primordial prestan tales empresas.

Se registrarán también por este Convenio Colectivo las empresas que, además, presten servicios de vigilancia y protección, mediante la fabricación, distribución, instalación y mantenimiento de sistemas electrónicos, visuales, acústicos o instrumentales.

Podrán acogerse también a este Convenio, ejerciendo su facultad de adhesión siempre que no estuvieran afectadas por otro, aquellas otras empresas que ejerzan actividades vinculadas o conexas con las antes descritas.

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 1997, con independencia de la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre del 2001, 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 del 2001. No obstante, la Comisión Negociadora se constituirá en la primera semana del mes de noviembre del 2001.

Artículo 6. *Ámbito personal.*

Se registrarán por el presente Convenio Colectivo Nacional la totalidad de los trabajadores que presten sus servicios en las empresas comprendidas en el ámbito funcional expresado en el artículo 3.

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 constituirán un todo orgánico e indivisible.

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

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

Por ser condiciones mínimas las de este Convenio Colectivo Nacional, se respetarán las superiores implantadas con anterioridad, examinadas en su conjunto y en cómputo anual.

Artículo 9. *Comisión Paritaria.*

Se constituye una Comisión Paritaria, cuyas funciones serán las siguientes:

- a) Interpretación de la totalidad de los artículos de este Convenio.
- b) Conciliación preceptiva, en los conflictos colectivos que supongan la interpretación de las normas del presente Convenio.

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

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

3. La composición de la Comisión estará integrada por cuatro miembros de la representación patronal y otros cuatro de las centrales sindicales firmantes del Convenio Colectivo, designando dos miembros cada central sindical.

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

5. Cada representación (de empresas y trabajadores) tomará su decisión por mayoría simple de votos.

6. Para que las reuniones sean válidas tendrán que asistir a las mismas un mínimo de dos miembros por cada una de las dos representaciones, encontrándose debidamente convocadas, según especifica el apartado 4 de este artículo.

- c) Seguimiento de la aplicación de lo pactado.

CAPÍTULO II

Organización de trabajo

Artículo 10. *Principios generales.*

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

Sin 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 actividad, estableciéndose el cuadro de premios y de sanciones adecuados al cumplimiento o incumplimiento de tales normas.
- d) La exigencia de atención, prudencia, pulcritud, vigilancia en ropas, enseres, útiles, armas, vehículos y demás elementos que componen el equipo personal, así como de las demás instalaciones y bienes análogas de la empresa y de sus clientes.
- e) La movilidad y redistribución del personal de la empresa, típicas de la actividad, mediante el establecimiento de los cambios de puestos de trabajo, desplazamientos y traslado que exijan las necesidades de la organización de la producción, de acuerdo con las condiciones pactadas en este Convenio.

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

- f) La fijación de una fórmula de cálculo de la retribución de forma clara y sencilla, de manera que los trabajadores puedan fácilmente com-

prenderla, incluso en los casos en que se aplique un sistema de remuneración con incentivos o primas.

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

h) El mantenimiento de las normas de organización de trabajo, tanto a nivel individual como colectivo, que emanan de este Convenio, a nivel individual, incluso en los casos de disconformidad del trabajador, expresada a través de sus representantes, se mantendrán tales normas en tanto no exista resolución del conflicto por parte de la autoridad competente. A nivel de conflicto colectivo, el mantenimiento de la norma o normas que lo motiven quedará en suspenso hasta que se dicte la resolución por parte de la autoridad competente, sin perjuicio de la conciliación preceptiva prevista en el artículo 9, párrafo b), de este Convenio, excepto en los casos de urgencia o imperiosa necesidad que pongan en peligro la continuidad de la prestación de los servicios.

CAPÍTULO III

Prestación de trabajo

Artículo 12. *Formación.*

Las partes firmantes asumen el contenido íntegro del Acuerdo de Adhesión al II Acuerdo Nacional sobre Formación Profesional Continua de 14 de enero de 1997, suscrito entre las organizaciones patronales y sindicales del sector el 5 de junio de 1997 y publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 23 de junio de 1997, comprometiéndose a realizar los actos necesarios para el fiel cumplimiento de ambos acuerdos.

Queda facultada la Comisión Mixta o Paritaria del II Acuerdo Nacional sobre Formación Profesional Continua del Sector de Seguridad Privada, para desarrollar cuantas iniciativas sean necesarias y conducentes a la aplicación, tanto del citado acuerdo como del Acuerdo Nacional sobre Formación Continua.

Cuando se efectúe la actividad formativa obligatoria fuera de la jornada laboral, las horas empleadas en ella serán abonadas al trabajador en la cuantía establecida en el punto 7 del artículo 13 del Acuerdo de Formación Continua.

Cuando, en estos casos, deba el trabajador desplazarse por sus propios medios, dicho desplazamiento será abonado en la forma prevista.

Las empresas que en virtud del referido acuerdo nacional se someten al procedimiento establecido en su artículo 11, deberá informar a los representantes de los trabajadores de los planes de formación profesional a realizar, bajo el objetivo general de la mejor adaptación de la empresa a las circunstancias del mercado.

Artículo 13.

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

Artículo 14. *Subrogación de servicios.*

Dadas las especiales características y circunstancias de la actividad, que exigen la movilidad de los trabajadores de unos a otros puestos de trabajo, este artículo tiene como finalidad garantizar la estabilidad en el empleo de los trabajadores de este sector, aunque no la estabilidad en el puesto de trabajo, con clara diferenciación entre subrogación de servicios de vigilancia y/o de transportes de fondos, en base a la siguiente normativa:

A) Servicios de vigilancia: Cuando una empresa cese en la adjudicación de los servicios contratados de un cliente, público o privado, por rescisión, por cualquiera causa, del contrato de arrendamiento de servicios, la nueva empresa adjudicataria está, en todo caso, obligada a subrogarse en los contratos de los trabajadores adscritos a dicho contrato y lugar de trabajo, cualquiera que sea la modalidad de contratación de los mismos y/o categoría laboral, siempre que se acredite una antigüedad real mínima, de los trabajadores afectados en el servicio objeto de subrogación, de siete meses inmediatamente anteriores a la fecha en que la subrogación se produzca, incluyéndose en dicho período de permanencia las ausencias reglamentarias del trabajador del servicio subrogado.

Asimismo, procederá la subrogación cuando la antigüedad en la empresa y en el servicio coincidan, aunque aquélla sea inferior a siete meses.

Igualmente, procederá la subrogación cuando exista un cambio en la titularidad de las instalaciones donde se presta el servicio.

B) Servicios de transportes de fondos: La empresa cesante determinará, de acuerdo con la representación de los trabajadores, el número de servicios prestados, o «paradas», que se hubiesen realizado, en las entidades objeto de la subrogación, durante los siete meses inmediatamente anteriores a la fecha de la subrogación. Tales servicios computarán para determinar el número de trabajadores que deben ser subrogados de acuerdo con las siguientes reglas y supuestos:

B).1 Poblaciones de más de doscientos mil habitantes: Se dividirá el número de servicios prestados entre siete, y la media resultante entre seis.

B).2 Poblaciones de menos de doscientos mil habitantes: Se dividirá el número de servicios prestados entre siete, y la media resultante entre cuatro.

B).3 Normas comunes a B).1 y B).2: En ambos casos:

a) La cantidad resultante, que es la jornada mensual a subrogar, se dividirá entre 164,45 horas, siendo el cociente de dicha operación el número de trabajadores que deben ser subrogados, multiplicado por la dotación del vehículo blindado.

El cociente se incrementará en un entero cuando contenga decimal igual o superior a cinco décimas.

No obstante, si una vez aplicada la regla anterior, la cifra resultante fuese inferior a 0,5 por 100 y, consiguientemente, no procediese a efectuar ninguna subrogación de personal, si la nueva empresa adjudicataria obtuviese durante los doce meses siguientes la adjudicación de servicios que tuviese la misma empresa cesante, esta cifra anterior será, en todo caso, sumada a la nueva cifra resultante a los efectos de subrogación del personal.

b) Únicamente podrán subrogarse tripulaciones completas, sin perjuicio de lo establecido en el apartado C).1.4 de este artículo.

c) Para la determinación de los trabajadores a subrogar se estará a lo que acuerden los representantes de los trabajadores y la Dirección de la empresa. A falta de acuerdo se procederá por sorteo, por categorías, en presencia de los representantes de los trabajadores.

C) Obligaciones de las empresas cesante y adjudicataria, comunes para A) y B):

C).1 Adjudicataria cesante: La empresa cesante en el servicio:

1. Deberá notificar al personal afectado la resolución del contrato de arrendamiento de servicios, así como el nombre de la nueva adjudicataria, tan pronto tenga conocimiento formal de una y otra circunstancia.

2. Deberá poner a disposición de la nueva adjudicataria, con antelación mínima de tres días hábiles a que ésta dé comienzo a la prestación del servicio, o en igual plazo desde que tuviese conocimiento expreso formal de la adjudicación, si éste fuera posterior, la documentación que más adelante se relaciona:

a) Certificación en la que deberá constar trabajadores afectados por la subrogación, con nombre y apellidos, fecha de nacimiento, nombre de los padres, estado civil, documento nacional de identidad, número de afiliación a la Seguridad Social, situación familiar (número de hijos), naturaleza de los contratos de trabajo y categoría profesional.

b) Fotocopia de las nóminas de los tres últimos meses, o período inferior, según procediere.

c) Fotocopias de los TC1 y TC2, de cotización a la Seguridad Social, de los últimos tres meses, o período inferior si procediera, con acreditación de su pago.

d) Fotocopia de los contratos de trabajo suscritos, cuando se hayan concertado por escrito.

e) Fotocopias de la cartilla profesional, tarjeta de identidad profesional y, en su caso, licencia de armas.

f) Cualquier otro documento que proceda o se requiera a estos efectos, necesario o preceptivo, por la adjudicataria entrante.

3. Deberá atender, como único y exclusivo obligado:

a) Los pagos y cuotas derivados de la prestación del trabajo hasta el momento del cese en la adjudicación, y

b) La liquidación por todos los conceptos, incluidas vacaciones, dado que la subrogación sólo implica para la nueva empresa adjudicataria la obligación del mantenimiento del empleo de los trabajadores afectados.

4. Tendrá la facultad de quedarse con todos, o parte, de los trabajadores afectados por la subrogación.

5. Responderá de las consecuencias derivadas de la falsedad o inexactitud manifiesta que la información facilitada puedan producir a la empresa adjudicataria, todo ello sin perjuicio de la reversión a la misma de los trabajadores indebidamente subrogados.

C)2 Nueva adjudicataria: La empresa adjudicataria del servicio:

1. Deberá respetar al trabajador todos los derechos laborales que tuviese reconocidos en su anterior empresa, incluida la antigüedad, siempre que éstos provengan de pactos o acuerdos lícitos que se hayan puesto en su conocimiento, junto con la documentación pertinente.

2. No desaparece el carácter vinculante de la subrogación en el caso de que el arrendatario del servicio suspendiese o redujese el mismo, por un período no superior a doce meses, si la empresa cesante o los trabajadores, cuyos contratos de trabajo se hubiesen resuelto, o no, por motivo de esta suspensión o reducción, probasen, dentro de los treinta días siguientes a la terminación del plazo citado, que el servicio se hubiese reiniciado o ampliado por ésta o por otra empresa.

D) Subrogación de los representantes de los trabajadores:

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

a) Que hubiera sido contratado expresamente por obra o servicio determinado para el centro afectado por la subrogación.

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

c) Que la subrogación afecte a la totalidad de los trabajadores del artículo 18, grupo IV de la unidad productiva.

En estos supuestos, los Delegados de personal, miembros del Comité de empresa y Delegados sindicales pasarán también subrogados a la nueva empresa adjudicataria de los servicios.

CAPÍTULO IV

Clasificación del personal

SECCIÓN 1.^a CLASIFICACIÓN SEGÚN LA PERMANENCIA

Artículo 15.

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

Será personal contratado para obra o servicio determinado aquel cuya misión consista en atender la realización de una obra o servicio determinado dentro de la actividad normal de la empresa.

Este tipo de contrato quedará resuelto por las siguientes causas:

Cuando se finalice la obra o el servicio.

Cuando el cliente resuelva el contrato de arrendamiento de servicios, cualquiera que sea la causa, sin perjuicio de la figura de subrogación establecida en el artículo anterior, en el caso de que exista otra empresa de seguridad adjudicataria.

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

A efectos de la determinación de los trabajadores afectados por esta situación se elegirán primero los de menos antigüedad, y caso de tener la misma, se valorarán las cargas familiares, y en todo caso será oída la representación de los trabajadores.

Será personal eventual aquel que ha sido contratado por las empresas con ocasión de prestar servicios para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aún tratándose de la actividad normal de la empresa, tales como servicios de vigilancia o conducción extraordinaria, o lo realizado para ferias, concursos-exposiciones, siempre que la duración máxima de estos contratos no tenga una duración superior a doce meses en un plazo de dieciocho meses. En caso de que se concierte por un plazo inferior a doce meses podrá ser prorrogado mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicho límite máximo, estableciéndose que la última prórroga será de seis meses.

Será personal interino aquel que se contrate para sustituir a otro de la empresa con derecho a reserva del puesto de trabajo, durante su ausencia

por incapacidad temporal, vacaciones, supuestos de excedencia especial del artículo 50 de este Convenio, cumplimiento de sanciones, etc.

Será personal temporal aquel que haya sido contratado en virtud de las disposiciones legales vigentes y específicas para este tipo de contrato.

Tanto el régimen jurídico de estos tipos de contratos como el de aquellos otros no incluidos en este artículo, será el establecido en las disposiciones legales vigentes en cada momento.

Artículo 16. *Contratos indefinidos.*

A los efectos previstos en la Ley 63/1997, de 26 de diciembre, ambas partes acuerdan que los contratos de duración determinada suscritos a partir de 17 de mayo de 1998 puedan ser transformados en indefinidos en los términos establecidos en la citada disposición.

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 para servicios determinados, siguiera prestando servicios en la empresa terminados aquéllos.

d) El personal interino que, una vez reincorporado al servicio el sustituido, siga prestando servicios de carácter permanente no interino en la empresa.

e) Todo el personal que sea contratado para funciones de carácter habitual y permanente que no haya sido contratado como eventual, interino, para servicio determinado 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 requirieren. En este aspecto será informada la representación de los trabajadores.

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

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

Artículo 18. *Clasificación general.*

Se establece que para 1997 continúan las categorías y funciones reseñadas en el Convenio Colectivo anterior.

Durante 1998, en adelante, el personal que preste sus servicios en las empresas comprendidas en este Convenio Colectivo se clasificará, por razón de sus funciones, en los grupos que a continuación se indican:

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

I. *Personal directivo, titulado y técnico*

En este grupo se comprenden:

- a) Director general.
- b) Director comercial.
- c) Director administrativo.
- d) Director técnico.

- e) Director de Personal.
- f) Jefe de Personal.
- g) Jefe de Seguridad.
- h) Titulado de grado superior y Titulado de grado medio.
- i) Delegado provincial-Gerente.

II. Personal Administrativo, técnico de oficina y ventas

En este grupo se comprenden:

- A) Administrativos:
 - a) Jefe de primera.
 - b) Jefe de segunda.
 - c) Oficial de primera.
 - d) Oficial de segunda.
 - e) Azafata.
 - f) Auxiliar.
 - g) Telefonista.
 - h) Aspirante.
- B) Técnicos y Especialistas de oficina:
 - a) Analista.
 - b) Programador de ordenador.
 - c) Operador-Grabador de ordenador.
 - d) Delineante proyectista.
 - e) Delineante.
- C) Personal de ventas:
 - a) Jefe de ventas.
 - b) Técnico comercial.
 - c) Vendedor-Promotor.

III. Personal de mandos intermedios

En este grupo se comprende:

- a) Jefe de Tráfico.
- b) Jefe de Vigilancia.
- c) Jefe de Servicios.
- d) Encargado general.
- e) Inspector (de Vigilancia, de Tráfico, de Servicios).

IV. Personal operativo

Comprenden las siguientes categorías:

- A) Habilitado:
 - a) Vigilante de Seguridad-Conductor.
 - b) Vigilante de Seguridad de Transporte.
 - c) Vigilante de Seguridad.
 - d) Vigilante de Explosivos.
- B) No habilitado:
 - a) Contador-Pagador.
 - b) Operador de Central Receptora de Alarmas.

V. Personal de seguridad mecánico-electrónica

Comprende las siguientes categorías:

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

VI. Personal de oficios varios

Comprenderá:

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

VII. Personal subalterno

Comprenderá:

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

Artículo 19. Personal directivo, titulado y técnico.

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

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

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

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

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

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

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

h) Titulado de grado superior y Titulado de grado medio.—Titulados son aquéllos 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.

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

Artículo 20. Personal administrativo.

A) Administrativos:

a) Jefe de primera.—Jefe de primera es el que provisto o no de poderes limitados está encargado y tiene la responsabilidad directa de la oficina de la empresa.

Dependen de él 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 compra de material y utillaje el primero y de la promoción comercial y captación de clientes para la empresa el segundo, estando ambos bajo control e instrucción de la Dirección Comercial de la empresa.

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

c) Oficial de primera.—Es el empleado 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 la técnica administrativa.

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

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

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

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

B) Técnicos y Especialistas de oficina.

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

Cadena de operaciones a seguir.

Documentos a obtener.

Diseño de los mismos.

Ficheros a tratar: Su definición.

Puesta a punto de las aplicaciones:

Creación de juegos de ensayo.

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

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

b) Programador de ordenador.—Le corresponde estudiar los programas complejos definidos por los análisis, confeccionando organigramas detallados de tratamiento.

Redactar programas en el lenguaje de programación que le sea indicado.

Confeccionar juegos de ensayo, poner a punto los programas y completar los expedientes técnicos de los mismos.

Documentar el manual de consola.

c) Operador-Grabador de ordenador.—Maneja los ordenadores para el tratamiento de la información, introduciendo datos en su caso, interpreta y desarrolla las instrucciones y órdenes para su explotación.

d) Delineante Proyectista.—Es el empleado que, dentro de las especialidades propias de la sección en que se trabaje, proyecta o detalla los trabajos del Técnico superior, a cuyas órdenes actúa, es el que, sin superior inmediato, realiza lo que personalmente concibe según los datos y condiciones técnicas exigidas por los clientes o por la empresa.

e) Delineante.—Es el técnico que está capacitado para el desarrollo de proyectos sencillos, levantamiento o interpretación de planos y trabajos análogos.

C) Personal de ventas.

a) Jefe de ventas.—Es el que, provisto o no de poderes limitados, y bajo el control e instrucción de la Dirección Comercial de la empresa, está encargado y tiene la responsabilidad directa de la promoción comercial y captación de clientes para la empresa.

b) Técnico comercial.—Es el que, bajo las órdenes del Jefe de ventas, realiza para la empresa funciones de prospección de mercado y de coordinación, en su caso, de vendedores y promotores.

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

Artículo 21. *Personal de mandos intermedios.*

a) Jefe de Tráfico.—Es el que, bajo las órdenes directas del Jefe de Seguridad, con iniciativa y responsabilidad, tiene a su cargo la prestación de los servicios de conducción y traslado de caudales, fondos, valores, joyas y otros bienes valiosos, estando bajo sus órdenes la totalidad de los Vigilantes de Seguridad Conductores y los vehículos blindados, siendo responsable de la distribución, control del personal citado y de los vehículos, así como de los trayectos, rutas, consumos, mantenimiento y conservación del parque móvil, así como de los Vigilantes de Seguridad mientras forman la dotación del vehículo.

b) Jefe de Vigilancia.—Es el que, bajo las órdenes directas del Jefe de Seguridad, con iniciativa y responsabilidad, tiene a su cargo la dirección práctica de la prestación de los servicios de vigilancia y protección de locales, bienes o personas, así como de escolta en la conducción de caudales,

fondos, etc., distribuyendo y controlando al personal citado, así como el mantenimiento y conservación del equipo y armas de la totalidad del personal vigilante.

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

d) Encargado general.—Es el empleado que, procedente o no del grupo operativo, y por sus condiciones humanas, públicas y profesionales, con plena responsabilidad y a las inmediatas órdenes de sus superiores de una forma más práctica que teórica, cuida y es responsable del orden, disciplina, vigilancia, distribución, asignación del trabajo, y ejerce las funciones específicas que le son delegadas, con control general de todos los Inspectores o Supervisores sobre el comportamiento de sus empleados para su gratificación, promoción o sanción, en el ámbito laboral. Podrá ser Encargado de Vigilancia, de Tráfico, de Servicios, etcétera.

e) Inspector.—Es aquel empleado que tiene por misión verificar y comprobar el exacto cumplimiento de las funciones y obligaciones atribuidas a Vigilantes, Conductores y demás empleados, dando cuenta inmediata al Encargado general o Jefe inmediato correspondiente de cuantas incidencias observe en la prestación de los servicios, tomando las medidas de urgencia que estime oportunas en los casos de alteración del orden público, de tráfico o accidentes, encargándose de mantener la disciplina y pulcritud entre sus empleados. Podrá ser de Vigilancia, de Tráfico, de Servicios, etcétera, según corresponda.

Artículo 22. *Personal operativo.*

A) Habilitado.

A).1 Personal operativo habilitado adscrito a servicios de transporte de fondos: La tripulación de cada vehículo blindado está compuesta por un Vigilante de Seguridad Conductor y dos Vigilantes de Seguridad de Transporte. Los Vigilantes de Seguridad que, esporádicamente, realicen funciones de Vigilante de Transporte o de Vigilante Conductor percibirán las mismas retribuciones que los que ostentan tales categorías laborales durante el tiempo que presten dichos servicios de transporte.

a) Vigilante de Seguridad-Conductor.—Es el Vigilante de Seguridad que estando en posesión del adecuado permiso de conducir y con conocimientos mecánicos elementales en automóviles efectuará las siguientes funciones:

a.1) Conduce vehículos blindados.

b.1) Cuida del mantenimiento y conservación de los vehículos blindados. Asimismo, cuida de las tareas de limpieza de los mismos, dentro de las adecuadas instalaciones de la empresa y con los medios adecuados o, en su defecto, en instalaciones del exterior, dentro de la jornada laboral.

c.1) Da, si se le exige, parte diario y por escrito del trayecto efectuado, del estado del automóvil y de los consumos del mismo.

d.1) Comprobará los niveles de agua y aceite del vehículo completándolos, si faltare alguno de los dos, dando parte al Jefe de Tráfico.

e.1) Revisará diariamente los depósitos de líquido de frenos y de embrague, dando cuenta de las pérdidas observadas.

f.1) Revisará los niveles de aceite del motor, debiendo comunicar al Jefe de Tráfico la fecha de su reposición periódica.

g.1) Cuidará el mantenimiento de los neumáticos del vehículo, revisando la presión de los mismos una vez por semana.

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

b) Vigilante de Seguridad de Transporte.—Es el Vigilante que, con las atribuciones de su cargo, desarrolla su labor en el servicio de transporte y custodia de bienes y valores, haciéndose responsable a nivel de facturación de dichos valores cuando la misma le fuere asignada, teniendo que desempeñar la labor de carga y descarga de los mismos, colaborando con el Vigilante de seguridad Conductor en las tareas de mantenimiento y limpieza del vehículos dentro de su jornada laboral. La carga y descarga se realizará de forma que los Vigilantes tengan, en todo momento, la libertad de movimiento necesaria para utilizar el arma reglamentaria. El peso que deberá soportar de una sola vez no excederá de 15 kilogramos.

A).2 Personal operativo adscrito a servicios de vigilancia:

a) Vigilante de seguridad.—Es aquel trabajador, mayor de edad, de nacionalidad española, con el servicio militar cumplido, o exento del mismo, que con aptitudes físicas e instrucción suficientes, sin antecedentes

penales y buena conducta, y reuniendo cuantos requisitos exija la legislación vigente, realice las funciones descritas en la misma.

b) Vigilante 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 suficientes, sin antecedentes penales y buena conducta, y reuniendo cuantos requisitos exija la legislación vigente, realice las funciones descritas en la misma.

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

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

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

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

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

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

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

7) El acompañamiento, defensa y protección de personas determinadas, que no tengan la condición de autoridades públicas, impidiendo que sean objeto de agresiones o actos delictivos, siempre que estén debidamente facultados para dicha función de acuerdo con la legislación vigente.

Se entiende que las categorías de Vigilante de Seguridad Conductor, Vigilantes de Seguridad de Transporte y Vigilante de Seguridad son distintas en razón a las funciones que desempeñan y del salario y pluses que tienen establecidos, aunque son jerárquicamente del mismo rango, lo que se fundamenta legalmente en los artículos 11, apartado e), 18 y 22 de este Convenio Colectivo en concordancia con el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

B) No habilitado.

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

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

b) Operador de Central Receptora de Alarmas.—Es el trabajador que maneja los equipos electrónicos para el tratamiento de la información e interpretará y desarrollará las instrucciones y órdenes para su explotación.

Funciones:

1. Cuidará del mantenimiento y conservación de los equipos electrónicos a su cargo.

2. Dará parte diario de las incidencias producidas durante su servicio, en el cual constará:

La recepción de alarmas producidas durante el servicio.

Comunicaciones de las recepciones de alarmas a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado.

3. Comprobará diariamente el funcionamiento de los equipos electrónicos.

4. Ejecutará las órdenes previstas en la Ley de Seguridad Privada, respecto del funcionamiento de las centrales receptoras de alarmas, excepto las propias del Vigilante de Seguridad.

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

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

debida ejecución práctica de los trabajadores, responsabilizándose de los mismos.

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

c) Revisor de Sistemas.—Es aquel trabajador que, con conocimientos teóricos y prácticos en materia de vigilancia, seguridad y/o sistemas de alarma y seguridad, tiene como misión principal, entre otras, la de inspeccionar el funcionamiento, conservación, reparación, renovación y asesoramiento sobre dichos sistemas y mecanismos.

d) Oficial de primera Mecánico-Electrónica.—Es el operario que, habiendo realizado el aprendizaje de un oficio determinado, ostentando una alta cualificación, realiza con iniciativa y responsabilidad todas las tareas laborales inherentes al mismo que tienen lugar en el centro de trabajo en localizaciones y localidades varias, conllevando dicho trabajo la necesidad de desplazamientos y pernoctas.

e) Oficial de segunda Mecánico-Electrónica.—Es el operario que, habiendo realizado el aprendizaje de un oficio determinado, de forma cualificada, realiza con responsabilidad todas las tareas laborales inherentes al mismo que tienen lugar en el centro de trabajo en localizaciones y localidades varias, conllevando dicho trabajo la necesidad de desplazamiento y pernoctas.

f) Oficial de tercera Mecánico-Electrónica.—Es el operario que, habiendo realizado el aprendizaje de un oficio determinado, de forma cualificada, realiza con responsabilidad todas las tareas laborales inherentes a su nivel, que tienen lugar en el centro de trabajo en localizaciones y localidades varias, conllevando dicho trabajo la necesidad de desplazamiento y pernoctas.

g) 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.

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

i) 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.—Es el operario que, habiendo realizado el aprendizaje de un oficio determinado, realiza con iniciativa y responsabilidad todas o algunas tareas laborales propias del mismo con rendimiento correcto, determinado que en aquel caso lo será de primera y en éste de segunda.

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

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

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

Artículo 25. *Personal subalterno.*

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

b) Ordenanza.—Es el trabajador mayor de veinte años que, con elementales conocimientos y responsabilidad, se le encomiendan recados, cobros, pagos, recepción y entrega de la correspondencia y documentos,

pudiendo realizar en oficinas tareas de índole elemental por orden específica de sus superiores.

c) Almacenero.—Es el trabajador subalterno encargado de facilitar los pedidos del personal al almacén llevando el control de sus existencias.

d) Botones.—Es el subalterno, menor de veinte años, que realiza recados, repartos de correspondencia y documentos y otros trabajos de carácter elemental.

e) 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.

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

Artículo 27. *Condiciones.*

Las condiciones para ingresar en las empresas a que se refiere el presente Convenio Colectivo, en lo referente al personal con la condición de Vigilante de seguridad, deberán acomodarse preceptivamente a las normas que al efecto exigen las disposiciones legales vigentes.

Artículo 28. *Contratos.*

Los contratos que celebren las empresas para servicio determinado, eventual, interino y temporal, y cualquier otro que la norma permita deberán ser por escrito, haciendo constar los requisitos y circunstancias que exija la legislación vigente, en materia de empleo, y en especial la mención expresa del servicio para que se contrata, la causa de la eventualidad en los contratos eventuales, incluyendo la condición determinante de la resolución del contrato de trabajo, el motivo de la interinidad y el nombre del sustituto y finalmente la duración del contrato, en los supuestos que corresponda.

Artículo 29. *Período de prueba.*

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

Personal directivo, titulado y técnico: Seis meses.

Personal de seguridad mecánico-electrónica: Dos meses.

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

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

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, a examen médico, así como cuantas veces la empresa, el Comité de Seguridad y Salud o, en su defecto, los representantes de los trabajadores estimen oportuno, 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 y habitualidad, la empresa, por propia iniciativa, a instancia del interesado, o a la de la representación de los trabajadores, pondrá los medios nece-

sarios 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. Durante el tiempo que duren los reconocimientos, análisis o tratamiento, la empresa se obliga a abonar al trabajador el 100 por 100 del salario, siempre que medie situación de incapacidad temporal.

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

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 en igualdad de condiciones con las personas ajenas o por personal del censo de la empresa, de acuerdo con las normas siguientes:

A) Libre designación.—Serán de libre designación de la empresa las personas que deban ocupar vacantes entre el personal directivo, titulado, técnico, Jefes incluidos el de tráfico, vigilancia y Encargado general e Inspectores.

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

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

Para acceder al cambio de categoría del grupo IV (personal operativo), la antigüedad mínima será de dos años, además de reunir los requisitos del apartado B) anterior, sin perjuicio de lo establecido en el último párrafo del artículo 22.A) de este Convenio.

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

C) Se nombrará un Tribunal Calificador de las Pruebas, compuesto por tres personas, de las cuales una será un Técnico de formación que actuará de Secretario, otra como representante de la empresa y otra persona, que tendrá voz y voto y será designada por la representación de los trabajadores (Comité de Empresa, Delegados de personal o Delegado sindical).

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

Exámenes psicotécnicos.

Examen teórico de formación básica.

Examen teórico de formación específica.

Exámenes prácticos.

La calificación de las pruebas será realizada, en conjunto, por el Tribunal calificador, que levantará acta en la que figuren los resultados obtenidos por cada candidato, no pudiendo quedar declarada desierta la plaza si alguno de los candidatos supera el 50 por 100 de la puntuación.

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

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

Premios por actos heroicos y meritorios registrados en su expediente personal: Máximo un punto.

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

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

Artículo 32.

Las empresas sujetas al presente Convenio deberán contar, al menos, con un 50 por 100 de fijos en plantilla, durante la vigencia del presente Convenio y en cada uno de los años.

Dicho porcentaje deberá computarse según el ámbito territorial de la empresa, excluyéndose de la plantilla, a efectos de cómputo, aquellos trabajadores cuya antigüedad en la empresa sea igual o inferior a un año, así como los contratos por obra o servicio determinado.

En consecuencia, todas las empresas comprendidas en el Convenio Colectivo vienen obligadas a confeccionar plantillas de su personal fijo, señalando el número de trabajadores que comprende cada categoría profesional, con la separación y especificación de grupos y subgrupos. La plantilla se confeccionará cada año como máximo.

Para controlar dichos porcentajes se constituye una Comisión Mixta empresa-trabajadores con las más amplias facultades que en derecho puedan existir y cuya composición será de una persona por cada sindicato firmante del Convenio e igual número de representantes por parte de la representación empresarial.

Las empresas sujetas al presente Convenio están obligadas a proporcionar a la Comisión antes citada información escrita relacionada con el cumplimiento de este artículo.

Ambas partes se obligan a reunirse en Comisión durante el primer trimestre del año con el fin de comprobar el cumplimiento de este precepto.

Artículo 33. *Escalafones.*

Las empresas deberán confeccionar y mantener el escalafón general de su personal, como mínimo deberá figurar en el mismo los datos correspondientes a todos y a cada uno de sus trabajadores, con el detalle que sigue:

1. Nombre y apellidos.
2. Fecha de nacimiento.
3. Fecha de ingreso en la empresa.
4. Categoría profesional.
5. Fecha de nombramiento o acceso a la categoría.
6. Fecha de próximo vencimiento del período del complemento de antigüedad.
7. Número de orden.

Dentro del primer trimestre natural de cada año las empresas publicarán el escalafón, con expresión de los datos anteriormente señalados, para conocimiento de todo el personal de la empresa.

El personal podrá formular reclamación contra los datos del escalafón, mediante escrito dirigido a la empresa, dentro de los quince días siguientes a la publicación del mismo, debiendo las empresas resolver la reclamación en el plazo de quince días más. Contra el acuerdo desestimatorio, expreso o tácito, que se presumirá cuando la empresa no resuelva en el plazo mencionado, los interesados podrán formular la reclamación que proceda ante la autoridad competente.

Artículo 34. *Asignación de categoría a los puestos de trabajo.*

En el plazo de dos meses a contar desde la publicación del presente Convenio Colectivo, todas las empresas afectadas deberán establecer un cuadro de categorías profesionales, si no tuvieran, de acuerdo con las normas establecidas en el capítulo IV de este Convenio.

Se atenderá a las condiciones y capacidad del trabajador y las funciones que realmente vinieran realizando. Verificado el acoplamiento se pondrá, en el plazo de diez días, en conocimiento de los interesados; quienes no estén de acuerdo, podrán reclamar ante la jurisdicción laboral competente.

A las trabajadoras del personal operativo se les facilitará, durante su estado de embarazo, un puesto más adecuado a su estado, si existiese de su categoría, previa justificación del facultativo médico correspondiente.

CAPÍTULO VII

Lugar de trabajo, traslados y cambios de puestoArtículo 35. *Lugar de trabajo.*

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

de una misma localidad. A estos efectos se entenderá por localidad tanto el municipio de que se trate, como a las concentraciones urbanas o industriales que se agrupen alrededor del mismo y que formen con aquél una macroconcentración urbana o industrial, aunque administrativamente sean municipios distintos siempre que estén comunicados por medios de transporte públicos a intervalos no superiores a media hora, a la entrada y/o salida de los trabajadores. El personal de las empresas que desempeñen tareas de vigilancia podrá ser cambiado de un centro de trabajo a otro, de acuerdo con las facultades expresadas, dentro de una misma localidad, a ser posible, para cada lugar de trabajo a aquellos trabajadores del servicio de seguridad y vigilancia que residan más cerca de aquél.

Los trabajos realizados dentro de la zona definida como localidad no darán lugar a dietas para ninguno de los productores de las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, y sí a los correspondientes pluses de distancia y transporte pactados.

Se acuerda constituir Comisiones Paritarias a los efectos de determinar los límites de cada una de las macroconcentraciones urbanas o industriales a que se refiere este artículo.

Tales Comisiones habrán de constituirse en el plazo de un mes a contar desde la fecha en que una de las partes requiera a la otra con tal finalidad, el domicilio a efectos de citaciones de la Comisión Paritaria será el de la Asociación Profesional de Compañías Privadas de Servicios de Seguridad, Villanueva, 2, oficina 11.

Artículo 36. *Destacamentos.*

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

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

Artículo 37. *Desplazamientos.*

Cuando un trabajador tenga que desplazarse por necesidad del servicio fuera de la localidad, entendida en los términos del artículo 35 donde habitualmente presta sus servicios o cuando salga de la localidad para la que haya sido contratado, tendrá derecho al percibo de dietas salvo que dicho desplazamiento no tenga perjuicios económicos para el trabajador. 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, durante los años 1997, 1998 y 1999, a razón de 29 pesetas el kilómetro. En los años 2000 y 2001 se pagarán 30 pesetas/kilómetro.

Artículo 38. *Importe de las dietas.*

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

1997	1998	
1.082	1.116	Pesetas cuando el trabajador tenga que hacer una comida fuera de su localidad.
1.995	2.057	Pesetas cuando el trabajador tenga que hacer dos comidas fuera de su localidad.
1.831	1.888	Pesetas cuando el trabajador tenga que pernoctar y desayunar.
3.658	3.771	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 2.908 pesetas, a partir del octavo día, durante el año 1997, de 2.998 pesetas durante el año 1998.

Las cantidades antes señaladas experimentarán en los años sucesivos de vigencia de este Convenio Colectivo (1999, 2000 y 2001) las revalorizaciones correspondientes a los Incrementos al Precio del Consumo previstos en los Presupuestos Generales del Estado de cada uno de los años referidos.

Artículo 39. *Traslados.*

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

1. Petición del trabajador o permuta. Existirá preferencia en estos supuestos para el trabajador fijo, en función de su antigüedad real en la empresa, siempre que concurren servicios de igual naturaleza y duración que los por él ocupados.
2. Mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador.
3. Por necesidades del servicio, previo informe de la representación de los trabajadores.

El traslado no dará derecho a dietas.

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

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

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

En los traslados por necesidades del servicio las empresas habrán de demostrar la urgencia de las necesidades y tendrán en cuenta las circunstancias personales, familiares y sociales de los trabajadores. En caso de oposición al traslado por parte del trabajador, el traslado deberá autorizarlo la autoridad competente. El traslado por tal motivo dará derecho al abono de los gastos de viaje de traslado y de los familiares que con él convivan, el transporte gratuito de mobiliario y enseres y a una indemnización equivalente a dos mensualidades de salario real.

El trabajador que haya sido trasladado por necesidades del servicio no podrá ser trasladado de nuevo en un plazo de cinco años, salvo acuerdo mutuo.

El destacamento que supere en duración el período de tres meses, en la misma población, se considerará como traslado por necesidades del servicio.

CAPÍTULO VIII

Trabajos de categoría superior e inferior

Artículo 40.

Las empresas, en caso de necesidad, podrán exigir de sus trabajadores la realización de trabajos de categoría superior con el salario que corresponda a la nueva categoría, reintegrándose a su antiguo puesto cuando cese la causa del cambio.

Este cambio no podrá tener una duración superior a tres meses ininterrumpidos, debiendo el trabajador reintegrarse a su antiguo puesto y categoría al finalizar aquel período. Si el trabajador ocupara el puesto de categoría superior durante doce meses alternos consolidará el salario de dicha categoría a partir de ese momento, sin que ello suponga necesariamente la creación de un puesto de trabajo de esa categoría.

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

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

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

CAPÍTULO IX

Causas de extinción del contrato de trabajo

Artículo 41.

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

En el caso de cese por voluntad del trabajador, el personal directivo, titulado y técnico deberá preavisar su baja con una antelación no inferior a dos meses. El personal administrativo o de mando intermedio, el personal operativo, subalterno y de oficios varios, con quince días hábiles de antelación. La falta de cumplimiento del 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.

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 afectado 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 42. *Jornada de trabajo.*

La jornada de trabajo, durante la vigencia del presente Convenio, será de mil ochocientas nueve horas anuales de trabajo efectivo, en cómputo mensual, a razón de ciento sesenta y cuatro horas y veintisiete minutos por mes. No obstante, en ambos casos, las empresas, de acuerdo con la representación de los trabajadores podrán establecer fórmulas alternativas para el cálculo de la jornada mensual a realizar.

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

Igualmente, aquellas empresas con sistemas de trabajo específico, tales como entidades de crédito en donde no sea posible tal compensación, podrán acordar con los representantes de los trabajadores otros cómputos distintos a los establecidos en este artículo.

Se entenderá como trabajo nocturno el que se realice entre las veintidós horas y las seis horas.

Entre la jornada terminada y el inicio de la siguiente, deberá mediar un mínimo de trece horas, salvo en los casos siguientes: a) Por especial urgencia o perentoria necesidad, b) En el trabajo a turnos.

Los trabajadores de vigilancia y transporte que prestan sus servicios en Cajas de Ahorro y Bancos, en jornada continuada de ocho treinta horas a dieciséis cuarenta y cinco horas, como mínimo, tendrán derecho por día trabajado en ese horario a una ayuda alimentaria que deberá ser pactada entre la Dirección de cada empresa y los representantes de los trabajadores, no pudiendo pactar, en ningún caso, cantidades inferiores a 500 pesetas. Para dichos trabajadores, la jornada será de mil ochocientas nueve horas de trabajo efectivo en cómputo anual.

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

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

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

Dadas las especiales características de la actividad, se entenderán de carácter ininterrumpido el funcionamiento de los centros de trabajo en las compañías privadas de servicios de seguridad, debiéndose respetar siempre la jornada máxima del trabajador.

Artículo 43. *Horas extraordinarias.*

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada ordinaria establecidas en el artículo 42 de este Convenio Colectivo.

Durante el año 1997 regirán los siguientes importes:

1. Para Vigilante Jurado de Seguridad, Guarda Jurado de Explosivos: 1.019 pesetas.
2. Para el Guarda de Seguridad: 709 pesetas.

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

Para el resto de las categorías los importes de las horas extras serán los indicados en el cuadro que a continuación se detalla.

Valor horas extraordinarias 1997

Categorías	Laborables	Festivas
<i>Personal administrativo</i>		
A) Administrativos:		
Jefe de primera	1.297	1.711
Jefe de segunda	1.225	1.615
Oficial de primera	1.074	1.413
Oficial de segunda	1.003	1.359
Azafata	962	1.265
Auxiliar	962	1.265
Telefonista	843	1.113
Aspirante	733	965
B) Técnicos y Especialistas de oficina:		
Programador de ordenador	1.298	1.711
Operador/Grabador de ordenador	1.074	1.413
Delineante proyectista	1.225	1.615
Delineante	1.074	1.413
C) Comerciales:		
Jefe de ventas	1.297	1.711
Técnico comercial	1.225	1.615
Vendedor	1.111	1.463
<i>Mandos intermedios</i>		
Jefe de Tráfico	1.110	1.457
Jefe de Vigilancia	1.110	1.457
Jefe de Servicios	1.110	1.457
Encargado general	1.110	1.457
Inspector	1.027	1.359
<i>Personal operativo</i>		
A) Juramentado:		
Vigilante Jurado-Conductor	1.092	1.439
Vigilante Jurado-Transporte	1.020	1.327
Vigilante Jurado	1.019	1.019
Vigilante Jurado de Explosivos	1.019	1.019
B) No juramentado:		
Guarda de Seguridad	709	709
Operador C. R. Alarmas	709	709
Contador-Pagador	643	843
<i>Personal de seguridad mecánico-electrónica</i>		
Encargado	1.261	1.655
Oficial de primera	1.183	1.580
Oficial de segunda	1.019	1.377
Oficial de tercera	912	1.196
Ayudante Encargado	682	898
Especialista de primera	682	898
Especialista de segunda	635	835
Revisor de sistemas	954	1.257
Aprendiz	623	812
<i>Personal de oficios varios</i>		
Oficial de primera	1.033	1.359
Oficial de segunda	918	1.213
Ayudante	807	1.059

Categorías	Laborables	Festivas
Peón	724	955
Aprendiz	635	834
Limpiadora	724	955
<i>Personal subalterno</i>		
Conductor	953	1.255
Ordenanza	787	1.038
Almacenero	787	1.038
Botones	620	813

El valor asignado a las denominadas en la tabla «horas festivas» será aplicable a las horas extraordinarias que se realicen en los días de descanso del trabajador, en los supuestos previstos en el artículo 47 del Real Decreto 2001/1983, declarado vigente por el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, y el exceso en los festivos, no domingos, en que le corresponda prestar servicio, salvo para los Vigilantes Jurados, Guardas Jurados de Explosivos y Guardas de Seguridad, cuyo importe se encuentra unificado de acuerdo con lo expuesto anteriormente.

A partir del 1 de enero de 1998 se distingue entre las «horas extras realizadas con arma», cuyo incremento será el IPC previsto en los Presupuestos Generales del Estado para cada uno de los años (1998, 1999 y 2000), y las «horas extras realizadas por personal no armado».

Valor de horas extraordinarias realizadas con arma por los Vigilantes de Seguridad: Para el año 1998 las horas extraordinarias realizadas por los Vigilantes de Seguridad con arma de fuego reglamentario se asigna un valor de 1.040 pesetas. Este importe se incrementará en los años de vigencia del Convenio en el IPC previsto en Presupuestos Generales para cada uno de los años (1999, 2000 y 2001).

Valor de horas extraordinarias realizadas sin arma por Vigilantes de Seguridad: Se distingue:

A) Las horas extraordinarias realizadas por personal que tuviera reconocida y consolidada la categoría de Vigilante Jurado durante 1997:

Año 1998: 879.

Año 1999: IPC previsto en Presupuestos Generales para 1999.

Año 2000: IPC previsto en Presupuestos Generales para 2000.

Año 2001: IPC previsto en Presupuestos Generales para 2001.

B) Horas realizadas por personal que no tuviera reconocida la categoría de Vigilante Jurado en 1997:

Año 1998: 724.

Año 1999: 801.

Año 2000: 879.

Año 2001: El valor previsto para ese año 2001 para las horas realizadas por el personal que tenía reconocida la categoría de Vigilante Jurado en 1997.

El resto de las categorías cobrarán por el concepto de horas extraordinarias los importes hora que a continuación se detallan:

Valores horas extraordinarias 1998

Categorías	Laborables	Festivas
<i>Personal administrativo</i>		
A) Administrativos:		
Jefe de primera	1.324	1.747
Jefe de segunda	1.251	1.649
Oficial de primera	1.097	1.443
Oficial de segunda	1.055	1.388
Azafata	982	1.292
Auxiliar	982	1.292
Telefonista	861	1.136
Aspirante	748	985
B) Técnicos y Especialistas de oficina:		
Programador de ordenador	1.325	1.747
Operador/Grabador de ordenador	1.097	1.443
Delineante proyectista	1.251	1.649
Delineante	1.097	1.443

Categorías	Laborables	Festivas
C) Comerciales:		
Jefe de ventas	1.324	1.747
Técnico comercial	1.251	1.649
Vendedor	1.134	1.494
<i>Mandos intermedios</i>		
Jefe de Tráfico	1.133	1.488
Jefe de Vigilancia	1.133	1.488
Jefe de Servicios	1.133	1.488
Encargado general	1.133	1.488
Inspector	1.049	1.388
<i>Personal operativo</i>		
A) Habilitado:		
Vigilante de Seguridad-Conductor	1.115	1.469
Vigilante de Seguridad de Transporte	1.041	1.355
B) No habilitado:		
Operador C.R. Alarmas	724	724
Contador-Pagador	657	861
<i>Personal de seguridad mecánico-electrónica</i>		
Encargado	1.287	1.690
Oficial de primera	1.208	1.613
Oficial de segunda	1.040	1.406
Oficial de tercera	931	1.221
Ayudante Encargado	696	917
Especialista de primera	696	917
Especialista de segunda	648	853
Revisor de sistemas	974	1.283
Aprendiz	636	829
<i>Personal de oficios varios</i>		
Oficial de primera	1.055	1.388
Oficial de segunda	937	1.238
Ayudante	824	1.081
Peón	739	975
Aprendiz	648	852
Limpiadora	739	975
<i>Personal subalterno</i>		
Conductor	973	1.281
Ordenanza	804	1.060
Almacenero	804	1.060
Botones	633	830

En los años siguientes de vigencia del presente Convenio (1999, 2000 y 2001) estos importes se incrementarán en el IPC previsto en los Presupuestos Generales del Estado correspondiente a cada uno de los años.

El valor asignado a las denominadas en la tabla «horas festivas» será aplicable a las horas extraordinarias que se realicen en los días de descanso del trabajador, en los supuestos previstos en el artículo 47 del Real Decreto 2001/1983, declarado vigente por el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, y el exceso en los festivos, no domingos, en que le corresponda prestar servicio, salvo para los Vigilantes de Seguridad y Vigilantes de Explosivos, cuyo importe se encuentra unificado tanto para las horas laborables como las festivas de acuerdo con lo expuesto anteriormente.

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

A los efectos de lo dispuesto en el Real Decreto 92/1983, 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:

- Las necesarias por períodos punta de producción y/o de prestación de servicios.
- Las originadas por ausencias imprevistas.
- Las derivadas de cambios de turno.
- 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.

Para mayor claridad y en lo que a nuestro sector de seguridad se refiere y sin perjuicio de las circunstancias genéricas anteriormente enumeradas, 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 sustituidas por la utilización de las modalidades de contratación legalmente prevista 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 al cobro de los importe de los servicios.

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

Artículo 44. *Modificación de horario.*

Cuando por necesidades del servicio las empresas estimen conveniente la modificación de los horarios establecidos, podrán cambiarlos, de conformidad con el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 45. *Descanso anual compensatorio.*

Dadas las especiales características de la actividad y el cómputo de jornada establecida en el artículo 42, los trabajadores afectados por el presente Convenio, adscritos a los servicios y cuya jornada diaria sea igual o superior a ocho horas, tendrán derecho a un mínimo de noventa días naturales de descanso anual, quedando incluidos en dicho descanso los domingos y festivos del año que les correspondiera trabajar por su turno y excluyendo de este cómputo el período vacacional que se fija en el artículo siguiente.

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

Cuando, excepcionalmente y por necesidades del servicio, no pudiera darse el descanso compensatorio por concurrir los supuestos previstos en el artículo 47 del Real Decreto 2001/1983, declarado vigente por el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, se abonará dicho día con los valores mencionados en el artículo 43.

Los trabajadores que realicen su jornada laboral en la noche del 24 al 25 de diciembre, así como la noche del 31 de diciembre al 1 de enero, percibirán una compensación económica de 7.295 pesetas en 1997 y 7.448 pesetas en 1998, o, en su defecto, a opción del trabajador, de un día de descanso compensatorio cuando así lo permita el servicio. Dicha compensación económica será revalorizada, en los años de vigencia de Convenio, en el IPC previsto en los Presupuestos Generales del Estado para 1999, 2000 y 2001.

Artículo 46. *Vacaciones.*

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

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

2. Se abonarán por el «total» de la tabla del anexo salarial y por los conceptos comprendidos en ella, más los complementos personales de antigüedad (trienios-quinquienios) y, en su caso, antigüedad en la categoría, además de la parte proporcional del plus de peligrosidad correspondiente a los doce últimos meses.

3. En cada empresa se establecerá un turno rotativo de disfrute de las vacaciones. El período que constituye turno se determinará de acuerdo entre las empresas y el Comité de Empresa o Delegados de personal, debién-

dose fijar el cuadro de vacaciones con antelación de dos meses al inicio del período anual de vacaciones.

4. En los casos en que un trabajador se encuentre en situación de incapacidad 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.

5. 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.

CAPÍTULO XI

Licencias y excedencias

Artículo 47. *Licencias.*

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

- a) Matrimonio del trabajador, diecisiete días.
- b) Durante dos días, que podrán ampliarse hasta cuatro máximo cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, en los casos de alumbramiento de esposa o de enfermedad grave o fallecimiento de cónyuge, hijo, padre, madre, nietos, abuelos o hermanos de uno u otro cónyuge.
- c) Durante un mínimo de dos días para traslado de su domicilio.
- d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, de acuerdo con la legislación que al efecto hubiere, incluyéndose en este tiempo el que corresponda al invertido en denuncias derivadas del cumplimiento del servicio.
- e) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional, en los supuestos y en la forma regulados por el Estatuto de los Trabajadores.
- f) Por el matrimonio de padres, hijos, hermanos y nietos de uno y otro cónyuge, y previa justificación, tendrán derecho a un día de licencia para asistir a la boda, ampliable a tres días por desplazamiento.
- g) Por bautizo de un hijo o nieto tendrá derecho a un día para asistir al bautizo.
- h) Un día de permiso por Primera Comunión de un hijo o nieto.

Artículo 48. *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 desde la firma del presente Convenio. La utilización será por jornadas completas en los casos de Comités de nueve o más miembros, excepto en el turno de tarde, que, si no se solicitara por jornada completa, coincidirá con el inicio de la jornada y por el tiempo necesario.

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

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

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

El número de trabajadores a que se refiere la escala anterior es por empresa o grupo de empresas en actividades de este sector, si éste fuera el sistema de organización, considerándose a estos efectos como una sola, rigiéndose todo lo demás por lo establecido en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, de 1 de agosto de 1985.

Artículo 49.

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 antelación mínima de veinticuatro horas. Notificada la ausencia cumpliendo los anteriores requisitos, las empresas, dentro de los límites pactados en este Convenio, vendrán obligadas a conceder el permiso oportuno.

Artículo 50. *Excedencia.*

Las excedencias serán de dos clases, voluntaria y especial.

La excedencia voluntaria es la que deberá 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 seis meses y un máximo de cinco años.

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

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

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

Artículo 51.

Dará lugar a excedencia especial alguna de las siguientes circunstancias:

1. Nombramiento para cargo político o designación para cargo de representación sindical, cuando su ejercicio sea incompatible con los servicios a la empresa.
2. Enfermedad o accidente, una vez transcurrido el período de incapacidad temporal 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, habilitación, hasta la obtención de un nuevo ejemplar o aparición de lo perdido, sustraído o retirado, producido durante el servicio, no pudiéndose imputar al trabajador cualquier tipo de imprudencia o negligencia, en cuyo caso el trabajador recibirá el salario de su categoría.
5. La retirada temporal del carné de conducir al Vigilante de seguridad Conductor. Si la retirada del carné de conducir se hubiera producido durante el desempeño de sus funciones durante la jornada de trabajo, el trabajador pasará a la categoría inmediata inferior con la retribución propia de la misma.
6. La retirada temporal del carné de conducir al Vigilante Conductor, fuera de la jornada de trabajo, por sentencia o sanción administrativa como consecuencia de actos calificados como imprudencia. Durante el tiempo que dure la privación del permiso de conducir.

Si la retirada fuera definitiva o superior a tres meses será causa de excedencia durante tres meses, pasados los cuales pasará a la categoría inmediatamente inferior con la retribución propia de la misma.

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

Al trabajador excedente por servicio militar devengará el importe del 50 por 100 del salario correspondiente a su categoría en las pagas extraordinarias de julio y Navidad, siempre que al solicitar la excedencia tuviese una antigüedad de dos años. Dicha cantidad se percibirá tras su incorporación a la empresa.

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

La reincorporación de los excedentes especiales a sus puestos de trabajo deberá producirse en el plazo de treinta días, como máximo, desde el momento que desaparezca las causas que motivaron la excedencia, salvo

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

De no producirse el 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, abonándosele en el primer caso la diferencia entre la retribución de dicha plaza y la de su categoría profesional.

Artículo 52. *Permisos sin sueldo.*

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

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

CAPÍTULO XII

Seguridad y salud

Artículo 53. *Seguridad y salud.*

Se observarán las normas sobre seguridad y salud en el trabajo contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y demás disposiciones de desarrollo que la complementen, así como las que pudieran promulgarse en sustitución de éstas.

A este fin, se constituirán Comités de Seguridad y Salud en el Trabajo en las distintas empresas de seguridad, que tendrán las funciones y atribuciones contenidas en la citada legislación, a fin de dirimir aquellas cuestiones relativas a la seguridad e higiene que puedan suscitarse con motivo de las actividades desarrolladas en las empresas.

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

CAPÍTULO XIII

Faltas y sanciones

Artículo 54. *Faltas del personal.*

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

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

Artículo 55.

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 breve tiempo durante la jornada. Si se causare como consecuencia del mismo abandono perjuicio de consideración a la empresa, compañeros de trabajo, clientes o personal del mismo, o fuera causa de accidente, la falta podrá revestir la consideración de grave o muy grave.
3. No notificar, con carácter previo, la ausencia al trabajo y no justificar, dentro de las veinticuatro horas siguientes, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho, la razón que la motivó.
4. Los descuidos y distracciones en la realización de trabajo o en el cuidado y conservación de las máquinas, útiles, armas, herramientas e instalaciones propias de los clientes. Cuando el incumplimiento de la anterior origine consecuencias de gravedad en la realización del servicio, la falta podrá reputarse de grave o muy grave.
5. La inobservancia de las órdenes de servicio, así como la desobediencia a los mandos, todo ello en materia leve.
6. Las faltas de respecto y consideración en materia leve a los subordinados, compañeros, mandos, personal y público, así como la discusión

con los mismos dentro de la jornada de trabajo y usar palabras malsonantes e indecorosas con los mismos.

7. La falta de aseo y limpieza personal y de los uniformes, equipos, armas, etc., de manera ocasional.
8. No comunicar a la empresa los cambios de residencia y domicilio y demás circunstancias que afecten a su actividad laboral.
9. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
10. Excederse en sus atribuciones o entrometerse en los servicios peculiares de otro trabajador, cuando el caso no constituya falta grave.

Artículo 56.

Son faltas graves:

1. El cometer dos faltas leves en el período de un trimestre, excepto en la puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que hubiera mediado sanción comunicada por escrito.
2. Más de cuatro faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en el período de un mes superior a los diez minutos o hasta cuatro faltas superiores a quince minutos cada una de ellas.
3. La falta de asistencia al trabajo de un día en el período de un mes, sin causa justificada. Será muy grave si de resultados 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 muy grave.
5. La suplantación de la personalidad de un compañero al fichar o firmar, sancionándose tanto al que ficha por otro como a este último.
6. La voluntaria disminución de la actividad habitual y la negligencia y desidia en el trabajo que afecta a la buena marcha del servicio.
7. La simulación de enfermedad o accidente y no entregar el parte de baja oficial dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la emisión del mismo, salvo que se apruebe la imposibilidad de hacerlo.
8. El empleo de tiempo, uniformes, materiales, útiles, armas o máquinas en cuestiones ajenas al trabajo o en beneficio propio.
9. El uso, sin estar de servicio, de las insignias del cargo o la ostentación innecesaria del mismo.
10. El hacer desaparecer uniformes y sellos, tanto de la empresa como de clientes de la misma, así como causar accidentes por dolo, negligencia o imprudencia inexcusable.
11. Llevar los registros, documentación, cuadernos o cualquier clase de anotaciones oficiales y escritos que reglamentariamente deben tener, sin las formalidades debidas y cometiendo faltas que por su gravedad o trascendencia merezcan especial correctivo. Y si tuviera especial relevancia, tendrán la consideración de muy grave.

Artículo 57.

Son faltas muy graves:

1. La reincidencia en comisión de faltas graves en el período de seis meses, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que hubiese 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 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 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 de seguridad.

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

13. La disminución voluntaria y continuada del rendimiento.

14. Originar riñas y pendencias en 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. 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.

Artículo 58. Sanciones.

1. Por falta leve:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación escrita.

2. Por falta grave:

- a) Amonestación pública.
- b) Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.
- c) Inhabilitación para el ascenso durante un año.

3. Por falta muy grave:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a dos meses.
- b) Inhabilitación para el ascenso durante tres años.
- c) Despido.

Para proceder a la imposición de las anteriores sanciones se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 59. Prescripción.

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

Artículo 60. Abuso de autoridad.

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

CAPÍTULO XIV

Premios

Artículo 61.

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

Se considerarán motivos dignos de premio:

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

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

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

Se estimará espíritu de servicio cuando el trabajador realice su trabajo, no de un modo rutinario y corriente, sino con entrega total de sus facultades, manifiesta 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 las empresas en expediente contradictorio instruido a propuesta de los jefes o compañeros de trabajo y con intervención preceptiva de éstos y de los representantes de los trabajadores.

CAPÍTULO XV

Prestaciones sociales

Artículo 62.

Las empresas afectadas por este Convenio Colectivo suscribirán pólizas de seguro colectivo a favor de todos y cada uno de sus trabajadores por un capital de 4.400.000 pesetas por muerte y 5.637.500 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 las veinticuatro horas del día y durante todo el año.

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

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

Artículo 63.

Las empresas abonarán a los trabajadores con hijos minusválidos la cantidad de 13.120 pesetas mensuales, por hijo de esta condición, como complemento y con independencia de la prestación que la Seguridad Social le tenga reconocida, en su caso, en concepto de ayuda para minusválidos, entendiéndose como tales los así definidos en la legislación aplicable.

En 1998 dicho complemento será de 13.395 pesetas y en los años sucesivos de vigencia del presente Convenio esta cantidad se revalorizará en el IPC previsto en los Presupuestos Generales del Estado para cada uno de sus años de vigencia.

La cuantía acreditada de la prestación 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 64. *Compensaciones en los supuestos de incapacidad temporal.*

a) Incapacidad temporal en caso de accidente laboral:

Las empresas complementarán, cuando proceda, la prestación reglamentaria de manera que el trabajador perciba el 100 por 100 de la tabla salarial del anexo salarial, el complemento de antigüedad en la categoría para aquellos trabajadores que tengan derecho a este complemento, más la parte correspondiente al plus de peligrosidad, en su caso, 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 temporal en caso de enfermedad o accidente no laboral:

b.1) Del día 1 al 3, por una sola vez al año, el 50 por 100 de la base de cotización.

b.2) Del día 4 al 20, el 80 por 100 de la base de cotización.

b.3) Del día 21 al 40, el 100 por 100 de la base de cotización.

b.4) Del 41 al 60, el 90 por 100 de la base de cotización.

b.5) Del 60 en adelante, si procede, como está legislado.

Las empresas complementarán 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 postoperatorio, pero siempre que siga de baja.

CAPÍTULO XVI

Derechos sindicales

Artículo 65.

Ambas partes firmantes y de común acuerdo establecen que las empresas incluidas en el ámbito funcional de este Convenio podrán descontar en la nómina mensual de los trabajadores, y a petición de éstos, el importe de la cuota sindical correspondiente.

El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la empresa un escrito, en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorros a la que debe ser transferida dicha cantidad. Las empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año.

La Dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la empresa, si la hubiere.

Las competencias y garantías de la representación de los trabajadores será la establecida en los artículos 64 y 68 del Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

A efectos de la antigüedad mínima exigible para ser candidato en las elecciones sindicales, según se prevé en el artículo 69 del Estatuto de los Trabajadores, se computará dicho período exigible dentro de los últimos doce meses, aunque en dicho período hayan concurrido distintas relaciones laborales del trabajador en la empresa.

Las empresas o grupos de empresas concederán un crédito horario anual de mil ochocientas nueve horas a las centrales sindicales por cada 60 delegados de personal o miembros de Comité de Empresa que hayan sido obtenidos por cada una de aquéllas a nivel nacional en la empresa o grupo.

No obstante lo antes expuesto, tal crédito de mil ochocientas nueve horas se establecerá proporcionalmente en aquellas empresas o grupos de empresas en que existan más de 15 y menos de 60 miembros de Comité de Empresa o Delegados de Personal de una misma central sindical.

Este crédito le será adjudicado a un solo trabajador de la central sindical, designado por ésta.

CAPÍTULO XVII

RetribucionesArtículo 66. *Disposición general.*

Las retribuciones del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo estarán constituidas por el salario base y los complementos del mismo y corresponde a la jornada normal a que se refiere el artículo 42 del presente Convenio.

El pago del salario se efectuará por meses vencidos, hasta el día 5 de cada mes.

Artículo 67. *Anticipos.*

El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta por el trabajo ya realizado, sin que pueda exceder del 90 por 100 del importe de su salario, en un plazo máximo de cuatro días hábiles desde la solicitud.

Artículo 68. *Estructura salarial.*

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

a) Sueldo base.

b) Complementos:

1. Personales:

Antigüedad.

Complemento personal (antigüedad en la categoría).

2. De puestos de trabajo:

Peligrosidad.

Plus escolta.

Plus de vehículo blindado.

Plus de actividad.

Plus de responsable de equipo de vigilancia o de transporte.

Plus de trabajo nocturno.

3. Cantidad o calidad de trabajo:

Horas extraordinarias.

4. De vencimiento superior al mes:

Gratificación de Navidad.

Gratificación de julio.

Beneficios.

5. Indemnizaciones o suplidos:

Plus de distancia y transporte.

Plus de mantenimiento de vestuario.

Artículo 69. *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 70. *Complemento personal*

Se establecen los siguientes:

A) Antigüedad: Todos los trabajadores, sin excepción de categorías, disfrutará, además de su sueldo, aumentos por años de servicio como premio a su vinculación en la empresa respectiva.

Se establece un nuevo régimen de devengo del complemento personal de antigüedad, de acuerdo con las siguientes reglas:

a) Los trienios devengados hasta el 31 de diciembre de 1996 se mantendrán en las cuantías que se relacionan a continuación, sin que experimenten en el futuro incremento económico alguno.

Tabla de valores trienios

Categorías	Valor trienio — Pesetas
<i>Personal directivo, titulado y técnico</i>	
Director-Gerente	9.856
Director comercial	8.838
Director técnico	8.838
Director de personal	8.838
Jefe de personal	7.819
Jefe de seguridad	7.819
Titulado superior	7.819
Titulado medio	6.801
Delegado provincial-Gerente	6.801
<i>Personal administrativo</i>	
A) Administrativos:	
Jefe de primera	6.351
Jefe de segunda	5.881
Oficial de primera	5.006
Oficial de segunda	4.705
Azafata	4.234
Auxiliar	4.234
Telefonista	3.528
Aspirante	2.990
B) Técnicos y Especialistas de oficina:	
Analista	7.819
Programador de ordenadores	6.801
Operador/Grabador de ordenadores	5.006
Delineante proyectista	5.881
Delineante	5.006
C) Comerciales:	
Jefe de ventas	6.351
Técnico comercial	5.881
Vendedor	5.175
<i>Mandos intermedios</i>	
Jefe de tráfico	5.761
Jefe de vigilancia	5.761
Jefe de servicios	5.761
Encargado general	5.761
Inspector	5.291
<i>Personal operativo</i>	
A) Juramentado:	
Vigilante jurado-Conductor	4.594
Vigilante Jurado-Transporte	4.261
Vigilante Jurado	4.245
Vigilante Jurado de Explosivos	4.245
B) No juramentado:	
Guarda de Seguridad	3.541
Operador C. R. Alarmas	3.541
Contador-Pagador	3.541
<i>Personal de seguridad mecánico-electrónica</i>	
Encargado	6.633
Oficial de primera	6.178
Oficial de segunda	5.451
Oficial de tercera	4.726
Ayudante encargado	3.589
Especialista de primera	3.589

Categorías	Valor trienio — Pesetas
Especialista de segunda	3.342
Revisor de sistemas	5.014
Aprendiz	3.071
<i>Personal de oficios varios</i>	
Oficial de primera	5.347
Oficial de segunda	4.231
Ayudante	3.525
Peón	3.530
Aprendiz	2.992
Limpiadora	3.530
<i>Personal subalterno</i>	
Conductor	4.281
Ordenanza	3.885
Almacenero	3.885
Botones	2.992

b) A partir del 1 de enero de 1997 los aumentos a que hubiere lugar por este concepto de complemento de antigüedad consistirán en quinquenios, cuyo valor se indica a continuación, comenzándose a devengar desde el primer día del mes en que se cumple el quinquenio.

Tablas valores quinquenios

Categorías	Quinquenio — Pesetas
<i>Personal directivo, titulado y técnico</i>	
Director general	10.322
Director comercial	9.256
Director administrativo	9.256
Director técnico	9.256
Director de personal	9.256
Jefe de personal	8.189
Jefe de seguridad	8.189
Titulado superior	8.189
Titulado medio	7.122
Delegado provincial-Gerente	7.122
<i>Personal administrativo</i>	
A) Administrativos:	
Jefe de primera	6.652
Jefe de segunda	6.159
Oficial de primera	5.243
Oficial de segunda	4.927
Azafata	4.435
Auxiliar	4.435
Telefonista	3.695
Aspirante	3.131
B) Técnicos y Especialistas de oficina:	
Analista	8.189
Programador de ordenadores	7.122
Operador/Grabador de ordenadores	5.243
Delineante proyectista	6.159
Delineante	5.243
C) Comerciales:	
Jefe de ventas	6.652
Técnico comercial	6.159
Vendedor	5.420
<i>Mandos intermedios</i>	
Jefe de tráfico	6.034
Jefe de vigilancia	6.034
Jefe de servicios	6.034

Categorías	Quinquenio — Pesetas
Encargado general	6.034
Inspector	5.542
<i>Personal operativo</i>	
A) Habilitado:	
Vigilante de Seguridad-Conductor	4.811
Vigilante de Transporte	4.462
Vigilante de Explosivos	4.393
B) No habilitado:	
Operador C. R. Alarmas	3.709
Contador-Pagador	3.709
<i>Personal de seguridad mecánico-electrónica</i>	
Encargado	6.947
Oficial de primera	6.470
Oficial de segunda	5.709
Oficial de tercera	4.951
Ayudante de Encargado	3.759
Especialista de primera	3.759
Especialista de segunda	3.501
Revisor de sistemas	5.252
Aprendiz	3.216
<i>Personal de oficios varios</i>	
Oficial de primera	5.600
Oficial de segunda	4.431
Ayudante	3.692
Peón	3.698
Aprendiz	3.134
Limpiadora	3.698
<i>Personal subalterno</i>	
Conductor	4.484
Ordenanza	4.068
Almacenero	4.068
Botones	3.134

Valor de los quinquenios para los Vigilantes de Seguridad: De acuerdo con la equiparación que se describe en la exposición de motivos del presente Convenio Colectivo, se fija para esta categoría el valor de cada quinquenio según que el trabajador tuviera reconocida y consolidada a 31 de diciembre de 1997 la categoría de Vigilante Jurado o Guarda de Seguridad en los valores que a continuación se expresan:

b.1) Trabajadores con categoría profesional reconocida y consolidada de Vigilante Jurado a 31 de diciembre de 1997:

Valor quinquenio:

Año 1998: 4.393 pesetas.

Año 1999: El valor quinquenio + IPC previsto en los Presupuestos Generales del Estado.

Año 2000: El valor quinquenio + IPC previsto en los Presupuestos Generales del Estado.

Año 2001: El valor quinquenio + IPC previsto en los Presupuestos Generales del Estado.

b.2) Trabajadores que no tuvieran reconocida y consolidada la citada categoría profesional a 31 de diciembre de 1997:

Año 1998: 3.821 pesetas.

Año 1999: 4.107 pesetas.

Año 2000: 4.393 pesetas.

Año 2001: Se equiparan ambos valores.

c) La acumulación de los incrementos salariales por antigüedad que resultaren aplicables en régimen tanto de trienios como de quinquenios no podrán, en ningún caso, suponer más del 10 por 100 del salario base a los cinco años, del 25 por 100 a los quince años, del 40 por 100 a

los veinte años y del 60 por 100, como máximo, a los veinticinco o más años.

B) Complemento personal (antigüedad en la categoría): Los trabajadores que tuvieran reconocida y consolidada la categoría de Vigilante Jurado con anterioridad a 1 de enero de 1998 percibirán un complemento personal (antigüedad en la categoría) en cada mensualidad y pagas extras.

Este complemento personal, que para 1998 se cuantifica en 13.832 pesetas, se irá absorbiendo y transformando en salario base en los próximos tres años, 1999, 2000 y 2001, desapareciendo en su totalidad el 1 de enero de 2001, fecha en que se produce la equiparación salarial a que se refiere la exposición de motivos del presente Convenio Colectivo.

Artículo 71. *Complemento de puesto de trabajo.*

a) Peligrosidad: El personal operativo y de mandos intermedios que, por el especial cometido de su función, esté obligado por disposición legal a llevar un arma de fuego percibirá en concepto de plus de peligrosidad, durante 1998, los siguientes importes:

1. Los Vigilantes de seguridad-conductores, Vigilantes de seguridad de transporte y Vigilantes de explosivos percibirán mensualmente, por este concepto, los importes que figuran en las tablas de retribuciones del anexo salarial de este Convenio.

2. Los Vigilantes de seguridad cuando realicen servicio con arma de fuego reglamentaria percibirán un plus de peligrosidad de 19.399 pesetas al mes o de un precio por hora de 118 pesetas, con un máximo de 164,27 horas al mes. En la mensualidad correspondiente a vacaciones, así como en las pagas extraordinarias, percibirán la parte proporcional devengada durante los doce últimos meses.

b) Plus escolta: El personal descrito en el artículo 22.A.2.a), cuando realice las funciones establecidas en el apartado 7 del citado precepto, percibirá, como mínimo, por tal concepto, la cantidad de 10.210 pesetas mensuales como complemento.

En los años siguientes de vigencia del presente Convenio (1999, 2000 y 2001), los anteriores pluses (peligrosidad y escolta) se incrementarán en el IPC previsto en Presupuestos Generales del Estado correspondiente a cada uno de los años.

c) Plus de vehículo blindado: Dicho plus se abonará a los Vigilantes de Seguridad de Transporte y a los Vigilantes de seguridad-conductores, en atención a las funciones típicas de su categoría, definidas en el artículo 22 de este Convenio Colectivo.

d) 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.

e) Plus de responsable de equipo de vigilancia o de transporte: Se abonará al trabajador que, además de realizar las tareas propias de su categoría, desarrolla una labor de coordinación, distribuyendo el trabajo e indicando cómo realizarlo, confeccionando los partes oportunos, anomalías o incidencias que se produzcan en los servicios en ausencia del Inspector u otro Jefe, teniendo la responsabilidad de un equipo de personas. El personal que ejerza funciones de responsable de equipo percibirá un plus por tal concepto de un 10 por 100 del sueldo base establecido en este Convenio, que corresponda a su categoría, en tanto las tenga asignadas y las realice.

f) Plus de trabajo nocturno: Se fija un plus de trabajo nocturno por hora trabajada. De acuerdo con el artículo 42 del presente Convenio Colectivo, se entenderá por trabajo nocturno el comprendido entre las veintidós horas y las seis horas del día siguiente. Si las horas trabajadas en jornada nocturna fueran de cuatro o más horas, se abonará el plus correspondiente a la jornada trabajada, con máximo de ocho horas.

Para el período comprendido entre el 1 de enero de 1997 y el 31 de diciembre de 1998 cada hora nocturna trabajada se abonará con los valores que se indican en la siguiente tabla:

Valores horas nocturnas 1997/1998

Categorías	1997 — Pesetas	1998 — Pesetas
<i>Personal administrativo</i>		
A) Administrativos:		
Jefe de primera	168	172
Jefe de segunda	155	158
Oficial de primera	132	135
Oficial de segunda	126	129

Categorías	1997 - Pesetas	1998 - Pesetas
Azafata	113	115
Auxiliar	113	115
Telefonista	93	95
Aspirante	79	81
B) Técnicos y Especialistas de Oficina:		
Programador de ordenador	181	185
Operador/Grabador de ordenador	132	135
Delineante proyectista	155	158
Delineante	132	135
C) Comerciales:		
Jefe de ventas	168	172
Técnico comercial	155	158
Vendedor	136	139
<i>Mandos intermedios</i>		
Jefe de tráfico	152	155
Jefe de vigilancia	152	155
Jefe de servicios	152	155
Encargado general	152	155
Inspector	144	147
<i>Personal operativo</i>		
A) Habilitado:		
Vigilante de Seguridad-Conductor	123	126
Vigilante de Seguridad de Transporte	114	116
Vigilante de Explosivos	113	115
B) No juramentado:		
Operador C. R. Alarmas	95	97
Contador-Pagador	94	96
<i>Personal de seguridad mecánico-electrónica</i>		
Encargado	175	179
Oficial de primera	163	166
Oficial de segunda	145	148
Oficial de tercera	126	129
Ayudante encargado	94	96
Especialista de primera	94	96
Especialista de segunda	89	91
Revisor de sistemas	132	135
Aprendiz	82	84
<i>Personal de oficios varios</i>		
Oficial de primera	142	145
Oficial de segunda	111	113
Ayudante	93	95
Peón	93	95
Aprendiz	79	81
Limpiadora	93	95
Conductor	113	115
<i>Personal subalterno</i>		
Ordenanza	102	104
Almacenero	102	104
Botones	79	81

En los años siguientes de vigencia del presente Convenio (1999, 2000 y 2001) estos importes se incrementarán en el IPC previsto en Presupuestos Generales del Estado correspondiente a cada uno de los años.

Nocturnidad de los Vigilantes de seguridad. Se distingue entre:

1. Las horas nocturnas realizadas por el personal que tuviera reconocida y consolidada la categoría de Vigilante Jurado en 1997, cuyo incremento será el siguiente:

Año 1997: 113 pesetas/hora.

Año 1998: 115 pesetas/hora.

Año 1999: El valor hora nocturna + IPC previsto en los Presupuestos Generales del Estado.

Año 2000: El valor hora nocturna + IPC previsto en los Presupuestos Generales del Estado.

Año 2001: El valor hora nocturna + IPC previsto en los Presupuestos Generales del Estado.

2. Las horas nocturnas que realice el personal que en 1997 no tuviera reconocida ni consolidada la categoría de Vigilante de Seguridad se establecen en los siguientes valores:

Año 1997: 95 pesetas/hora.

Año 1998: 101 pesetas/hora.

Año 1999: 107 pesetas/hora.

Año 2000: 113 pesetas/hora.

Año 2001: Se equiparan ambos valores.

Artículo 72. *Complemento de cantidad o calidad de trabajo. Horas extraordinarias.*

Respecto a las horas extraordinarias se estará a lo dispuesto en el artículo 43 del presente Convenio Colectivo y en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 73. *Complemento de vencimiento superior al mes.*

1. Gratificación de julio y Navidad.—El personal al servicio de las empresas de seguridad 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 13 y el 15 de julio.

El importe de esta gratificación será de una mensualidad de la columna de «total» correspondiente al anexo salarial y por los mismos conceptos, incluyendo los complementos personales denominados antigüedad y, en su caso, el complemento personal de antigüedad en la categoría, así como la parte proporcional del plus de peligrosidad correspondiente al tiempo trabajado con armas durante su devengo.

1.2 Gratificación de Navidad: Se devengará del 1 de enero al 31 de diciembre. Independientemente de la finalización de su devengo, el pago se realizará entre el 13 y el 15 de diciembre. El importe de esta gratificación será de una mensualidad de la columna del «total» correspondiente al anexo salarial y por los mismos conceptos, incluyendo los complementos personales denominados antigüedad y, en su caso, el complemento personal de antigüedad en la categoría, así como la parte proporcional del plus de peligrosidad correspondiente al tiempo trabajado con armas durante su devengo.

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

2. Gratificación de beneficios.—Todos los trabajadores de las empresas de seguridad sujetas a este Convenio, cualquiera que sea la modalidad de su contrato de trabajo, tendrá el derecho al percibo, en concepto de beneficios, de una cantidad equivalente a una mensualidad de la columna de «total», correspondiente al anexo del año anterior al del mes del percibo, incluyendo antigüedad, y por los mismos conceptos y, en su caso, el complemento personal de antigüedad en la categoría, así como la parte proporcional del plus de peligrosidad correspondiente al tiempo trabajado con armas durante su devengo.

La participación en beneficios se devengará anualmente del 1 de enero al 31 de diciembre, y se abonará, por años vencidos, entre el 13 y el 15 de marzo del año siguiente. Los trabajadores que al 31 de diciembre lleven menos de un año al servicio de la empresa o que cesen durante el año, tendrán derecho igualmente a percibir la parte proporcional correspondiente al tiempo trabajado, ya que su devengo se computará por años naturales.

En concepto de recuperación de retribuciones del personal operativo del año 1997, los trabajadores que durante todo el año 1997 hayan tenido las categorías laborales que a continuación se exponen y continúen en activo percibirán, por una sola vez, las cantidades que asimismo se indican:

Vigilante Jurado: 20.000 pesetas.

Vigilante Jurado de transporte: 22.500 pesetas.

Vigilante Jurado conductor: 25.000 pesetas.

Contador-Pagador: 14.000 pesetas.

Las cantidades devengadas por este concepto se abonarán en el mes siguiente a la publicación del presente Convenio Colectivo.

Los trabajadores que no hayan ostentado durante todo el año 1997 las categorías expresadas, percibirán las cantidades señaladas en la parte proporcional al tiempo trabajado.

Los trabajadores subrogados a otras empresas percibirán las cantidades correspondientes de acuerdo con el tiempo trabajado en 1997 con las categorías indicadas, debiendo ser abonada la cantidad resultante por la empresa en que se encontraban prestando servicios en ese período y por el tiempo que permanecieron en ella.

Artículo 74. Complementos de indemnizaciones o suplidos.

a) Plus de distancia y transporte: Se establece como compensación a los gastos de desplazamiento y medios de transporte dentro de la localidad, así como desde el domicilio a los centros de trabajo y su regreso. Su cuantía, en cómputo anual, y redistribuida en quince pagas, se establece en la columna correspondiente en el anexo salarial.

b) Plus de mantenimiento de vestuario: Se establece como compensación de gastos que obligatoriamente correrán 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, en cómputo anual, y redistribuida en quince pagas, se establece en la columna correspondiente en el anexo salarial.

Artículo 75. Cuantía de las retribuciones.

La subida salarial de todas las categorías del presente Convenio Colectivo es para cada uno de los años de vigencia el IPC previsto en los Presupuestos Generales del Estado, excepción hecha de las retribuciones de 1997 (se señalan en el anexo salarial), estableciéndose las cuantías de las retribuciones correspondientes a los años 1997 y 1998 en los anexos salariales que se acompañan al presente Convenio Colectivo.

No obstante lo anterior, de acuerdo con lo señalado en la exposición de motivos del presente Convenio, se pacta la equiparación de las categorías laborales actuales de Vigilante Jurado y Guarda de Seguridad en una única categoría de Vigilante de Seguridad, cuyas retribuciones para 1998 constan en el anexo salarial.

Para años sucesivos se garantizan, para esta categoría de Vigilante de Seguridad, unas retribuciones brutas mensuales de 102.742 pesetas en 1999, y 108.518 pesetas para el año 2000, sin ningún tipo de revisión en ninguno de los casos.

Los trabajadores que con anterioridad a 1 de enero de 1998 tuvieran reconocida y consolidada la categoría laboral de Vigilantes Jurados percibirán, además de la del total de la tabla que consta en el anexo salarial, el complemento personal (antigüedad en la categoría) descrito en el artículo 70.B) de este Convenio Colectivo, complemento que percibirán en cada mensualidad y pagas extras.

Este complemento personal, que para 1998 se cuantifica en 13.832 pesetas, se irá absorbiendo y transformando en salario base en los próximos tres años 1999, 2000 y 2001, desapareciendo en su totalidad el 1 de enero de 2001, fecha en que se produce la equiparación salarial.

El total de las tablas de retribución, incluido el complemento personal anterior, para los supuestos que corresponda, con efectos de 1 de enero para cada uno de los años siguientes (1999, 2000 y 2001) tendrán los incrementos del IPC previstos en los Presupuestos Generales del Estado correspondientes. En el año 2001 la retribución de estas antiguas categorías laborales (Guarda de Seguridad y Vigilante Jurado) será idéntica.

Por otra parte, los trabajadores con categoría laboral de Contadores Pagadores tendrán un incremento retributivo en 1998 del IPC previsto en los Presupuestos Generales del Estado más un punto, tal y como consta en el anexo salarial, teniendo en los años sucesivos de vigencia del Convenio la subida general de todas las categorías, es decir, exclusivamente el IPC previsto en Presupuestos Generales para cada uno de los años de vigencia (1999, 2000 y 2001).

Para realizar los incrementos previstos y, en su caso, la actualización que más adelante se pacta, ambas partes acuerdan reunirse tan pronto sean conocidos los IPC previsto y real correspondientes a cada uno de los años de vigencia del Convenio.

Artículo 76. Cláusula de revisión.

En caso de que el IPC real al 31 de diciembre de 1998 fuera superior al previsto en los Presupuestos Generales del Estado (2,1 por 100), aquél se aplicará sobre la tabla de retribuciones de 1997 y los importes resultantes

servirán de base para fijar las retribuciones de 1999. En ningún caso tal revisión salarial tendrá carácter retroactivo y sirve únicamente como base de actualización de tablas.

Esta cláusula de revisión operará en cada año correspondiente a la vigencia del Convenio Colectivo.

Artículo 77. Pacto de repercusión en precios y competencia desleal.

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

La Comisión de Seguimiento del Convenio, establecida en la disposición final segunda del presente Convenio, será la encargada de la comprobación del cumplimiento de lo pactado en este artículo.

Se considerará competencia desleal, con las consecuencias derivadas en la legislación vigente, las ofertas comerciales realizadas por las empresas que sean inferiores a los costes del presente Convenio. A estos efectos se estimarán costes mínimos repercutibles los siguientes:

	1998 V. Seguridad (sin comp. personal) — Pesetas	1998 V. Seguridad sin arma — Pesetas	1998 V. Seguridad con arma — Pesetas
Costes Convenio	1.260	1.447	1.660
Coste hora nocturnidad	137	156	156
Antigüedad:			
Con trienios	43	49	49
Con quinquenios	40	48	48

Estos costes se actualizarán anualmente por parte de la Comisión de Seguimiento del Convenio.

Artículo 78. Uniformidad.

Las empresas facilitarán cada dos años al personal operativo las siguientes prendas de uniforme: Tres camisas de verano, tres camisas de invierno, una corbata, dos chaquetillas, dos pantalones de invierno y dos pantalones de verano.

Igualmente se facilitará cada año un par de zapatos.

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

Las demás prendas de equipo se renovarán cuando se deterioren.

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

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

Artículo 79.

Las empresas abonarán a los trabajadores que, al cumplir las edades que se relacionan, acepten la propuesta de la empresa de jubilarse, las cantidades siguientes:

	1997 — Pesetas	1998 — Pesetas
A los sesenta años	831.116	848.569
A los sesenta y un años	767.781	783.904
A los sesenta y dos años	703.802	718.582

Estas cantidades se incrementarán en los años sucesivos de vigencia del Convenio en el IPC previsto en Presupuestos Generales del Estado para cada uno de los años 1999, 2000 y 2001.

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.F del Estatuto de los Trabajadores.

La finalidad principal de este acuerdo es el establecimiento de una política de empleo en este sector, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

1. Haber cumplido sesenta y cuatro años o más de edad.
2. Reunir el trabajador jubilado los requisitos, salvo la edad, que para tener derecho a la pensión de jubilación se establecen en las disposiciones reguladoras del Régimen General de la Seguridad Social.
3. Sustituir la empresa al trabajador que se jubila por otro trabajador que sea titular del derecho a cualquiera de las prestaciones económicas por desempleo o joven demandante de empleo, entre dieciocho y veintinueve años de edad o parados de larga duración, sin perjuicio del cumplimiento simultáneo de las condiciones exigidas por la normativa especial de Vigilantes de Seguridad 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 908.540 pesetas para 1997 y 927.619 pesetas para 1998, que se le abonarán juntamente con la liquidación de sus haberes en el momento de la baja. Estas cantidades se incrementarán en los IPC previstos en Presupuestos Generales para 1999, 2000 y 2001.

Artículo 80. *Contrato de relevo.*

Se acuerda por ambas partes que las disposiciones establecidas para el contrato de relevo en el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 marzo, sean de aplicación en el ámbito de este Convenio.

Artículo 81. *Asistencia jurídica.*

Las empresas afectadas por el presente Convenio asumirán la asistencia legal a aquellos trabajadores que en calidad de acusados se vean incurso en procesos penales instruidos por ocasión de acciones realizadas en el cumplimiento de las funciones encomendadas por la empresa, todo ello de acuerdo con lo previsto en el artículo 47, apartado d), y ello siempre que hayan comunicado tal situación en los dos días hábiles siguientes a la recepción de la primera comunicación.

Artículo 82.

Las empresas que cuenten con personal del grupo V del artículo 18 (personal de seguridad mecánico-electrónica), si procediesen a subcontratar sus servicios con personal ajeno a la empresa, no podrán, en ningún caso, reducir su plantilla de trabajadores como consecuencia de dicha subcontratación. Todo ello con la finalidad de garantizar los puestos de trabajo existentes y en detrimento de su sustitución por personal ajeno al presente Convenio Colectivo.

Artículo 83. *Póliza de responsabilidad civil.*

Las empresas adscritas al presente Convenio vendrán obligadas a suscribir póliza de seguro de responsabilidad civil por importe de, al menos, 22.000.000 de pesetas, con los efectos y consecuencias comprendidas en la Ley del Contrato de Seguro.

Artículo 84. *Concurrencia de Convenios.*

El presente Convenio Colectivo tiene voluntad de regular las condiciones de trabajo para todas las empresas y sus trabajadores incluidos en el sector de Seguridad Privada, por tanto, todos los contenidos establecidos en este Convenio se aplicarán a todas las empresas y trabajadores de este sector.

Por todo ello, los Convenios de empresa que se puedan pactar, en concurrencia con el presente, sea cual sea su ámbito de aplicación y eficacia, deberá, como mínimo, respetar todas y cada una de las condiciones de trabajo pactadas en este Convenio Nacional, considerándose nulas todas y cada una de las condiciones que no respeten el mínimo establecido en el presente Convenio Colectivo Nacional del Sector de Seguridad Privada.

En el supuesto de concurrencia de Convenios entre el presente y otro de ámbito inferior, se aplicará de cada materia el Convenio que resulte más favorable para los trabajadores.

Esta cláusula se pacta al amparo de lo dispuesto en el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 85. *Inaplicación tablas salariales.*

Los porcentajes de incremento salarial establecidos en este Convenio no serán de necesaria u obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten, objetiva y fehacientemente, situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los tres ejercicios anteriores. Asimismo, se tendrán en cuenta las previsiones de viabilidad para el año en curso.

En estos casos, se trasladará a las partes, constituidas en Comisión Paritaria y de Seguimiento, la fijación del aumento de salarios que propone el solicitante.

Para valorar esta situación se tendrán en cuenta circunstancias tales como el insuficiente nivel de producción y ventas, la especial situación económica de la empresa solicitante, atendiendo a los datos que resulten de la contabilidad de las empresas, sus balances y sus cuentas de resultados.

A la solicitud de inaplicación de tablas se deberán acompañar los documentos objetivos que acrediten la realidad de la causa expresada en el párrafo anterior, adjuntado informes de auditores o censores de cuentas, balances, cuenta de resultados, informe de la representación legal de los trabajadores, así como cualquier otro documento que considere oportuno el solicitante, reservándose la Comisión Paritaria la facultad de solicitar la documentación e información adicional que estime pertinente, con carácter previo a resolver la inaplicación a la que se refiere el párrafo siguiente.

La Comisión Paritaria del Convenio, constatadas las circunstancias objetivas aducidas, de acuerdo con lo antes expuesto, autorizará, en su caso, la inaplicación temporal de las tablas salariales por el período máximo de un año. La citada autorización de inaplicación de tablas será nula si se demostrara la inexactitud de los datos aportados por la empresa solicitante.

La solicitud de descuelgue deberá ser presentada dentro de los dos meses a partir de la firma del presente Convenio o dentro de los dos primeros meses de los años sucesivos.

Disposición adicional única. *Derecho de preferencia al uso de arma.*

Los trabajadores que con fecha 1 de enero de 1994 hubiesen tenido reconocida la categoría profesional de Vigilante Jurado de Seguridad tendrán prioridad para ocupar estos puestos de trabajo vacantes y/o de nueva creación que se realicen con arma y que se produzcan dentro de la localidad definida en los términos del artículo 35 de este Convenio.

En el supuesto que la empresa asignara un puesto de trabajo con arma a algún trabajador que no tuviera reconocida la citada categoría de Vigilante Jurado en 1 de enero de 1994, el trabajador que sí la tuviese reconocida y estuviese prestando servicios sin arma tendrá derecho a percibir el plus de peligrosidad, en los términos previstos en este Convenio.

De ser varios los trabajadores en cualquiera de estas situaciones, tendrá preferencia para cubrir la plaza el trabajador que tenga reconocida en nómina mayor antigüedad.

Las empresas y los representantes de los trabajadores podrán reunirse para tratar situaciones relacionadas con este aspecto, pudiendo acordar condiciones más beneficiosas para ambas partes, cuando circunstancias especiales así lo aconsejen.

Disposición transitoria única.

Cuando no existiendo ningún trabajador con la categoría reconocida y consolidada de Vigilante Jurado con anterioridad a 1 de enero de 1994, y la empresa deba asignar a cualquier trabajador procedente de la categoría de Guarda de seguridad a un puesto con arma, el salario de dicho trabajador será exactamente el mismo que percibiría un trabajador procedente de la categoría de Vigilante Jurado, sea cual fuere el momento de la equiparación en que se diera esta circunstancia.

Disposición final primera.

Ambas partes acuerdan que, en caso de que a lo largo de la vigencia del presente Convenio se publicara alguna disposición que afectara al contenido del presente texto, se convocará con carácter inmediato a la Comisión Negociadora a fin de adaptar su contenido en lo que pudiera quedar afectado, en un plazo máximo de tres meses a partir de la publicación de dicha disposición o disposiciones.

Disposición final segunda.

Se acuerda constituir, en el plazo de tres meses a partir de la firma de este Convenio, entre las organizaciones firmantes una Comisión de Seguimiento del mismo, al objeto de vigilar y hacer cumplir su estricto cumplimiento.

Disposición final tercera.

Ambas partes acuerdan establecer, en el plazo de tres meses a partir de la firma de este Convenio, un procedimiento para la subrogación del personal de Contaje de Efectivo, que quedará insertado en el artículo 14 de este Convenio.

Tabla de retribuciones. Año 1997

Categorías	Salario base — Pesetas	Plus peligrosidad — Pesetas	Plus vehículo blindado — Pesetas	Plus actividad — Pesetas	Plus transporte — Pesetas	Plus vestuario — Pesetas	Total — Pesetas
<i>Personal directivo, titulado y técnico</i>							
Director general	183.815	—	—	—	20.423	—	204.238
Director comercial	164.825	—	—	—	20.423	—	185.248
Director administrativo	164.825	—	—	—	20.423	—	185.248
Director técnico	164.825	—	—	—	20.423	—	185.248
Director de Personal	164.825	—	—	—	20.423	—	185.248
Jefe de Personal	145.829	—	—	—	20.423	—	166.252
Jefe de Seguridad	145.829	—	—	—	20.423	—	166.252
Titulado superior	145.829	—	—	—	20.423	—	166.252
Titulado medio	126.830	—	—	—	20.423	—	147.253
Delegado provincial-Gerente	126.830	—	—	—	20.423	—	147.253
<i>Personal administrativo</i>							
A) Administrativos:							
Jefe de primera	118.455	—	—	8.376	20.423	—	147.254
Jefe de segunda	109.685	—	—	9.549	20.423	—	139.657
Oficial de primera	93.373	—	—	11.930	20.423	—	125.726
Oficial de segunda	87.748	—	—	12.488	20.423	—	120.659
Azafata	78.973	—	—	13.666	20.423	—	113.062
Auxiliar	78.973	—	—	13.666	20.423	—	113.062
Telefonista	65.805	—	—	15.436	20.423	—	101.664
Aspirante	55.765	—	—	14.079	20.423	—	90.267
B) Técnicos y Especialistas de oficina:							
Analista	145.829	—	—	—	20.423	—	166.252
Programador de Ordenador	126.830	—	—	—	20.423	—	147.253
Operador/Grabador de ordenador	93.373	—	—	11.930	20.423	—	125.726
Delineante proyectista	109.685	—	—	9.549	20.423	—	139.657
Delineante	93.373	—	—	11.930	20.423	—	125.726
C) Comerciales:							
Jefe de ventas	118.455	—	—	8.376	20.423	—	147.254
Técnico comercial	109.685	—	—	9.549	20.423	—	139.657
Vendedor	96.519	—	—	11.316	20.423	—	128.258
<i>Mandos intermedios</i>							
Jefe de Tráfico	107.459	—	—	922	20.423	8.949	137.753
Jefe de Vigilancia	107.459	—	—	922	20.423	8.949	137.753
Jefe de Servicios	107.459	—	—	922	20.423	8.949	137.753
Encargado general	107.459	—	—	922	20.423	8.949	137.753
Inspector	98.685	—	—	2.098	20.423	8.949	130.155
<i>Personal operativo</i>							
A) Juramentado:							
Vigilante Jurado-Conductor	85.678	16.799	7.822	—	20.423	9.840	140.562
Vigilante Jurado-Transporte	79.457	17.187	7.822	—	20.423	10.466	135.355
Vigilante Jurado	78.236	19.000	—	—	20.423	9.859	127.518
Vigilante Jurado de Explosivos	78.236	19.000	—	—	20.423	9.859	127.518
B) No juramentado:							
Guarda de seguridad	66.048	—	—	—	20.423	5.718	92.189
Operador C. R. alarmas	66.048	—	—	—	20.423	5.718	92.189
Contador-Pagador	66.048	—	—	—	20.423	5.718	92.189
<i>Personal de seguridad mecánico-electrónica</i>							
Encargado	123.709	—	—	—	20.423	6.125	150.257
Oficial de primera	115.222	—	—	—	20.423	6.125	141.770
Oficial de segunda	101.662	—	—	—	20.423	6.598	128.683
Oficial de tercera	88.159	—	—	—	20.423	8.263	116.845
Ayudante de Encargado	66.937	—	—	—	20.423	10.946	98.306

Categorías	Salario base — Pesetas	Plus peligrosidad — Pesetas	Plus vehículo blindado — Pesetas	Plus actividad — Pesetas	Plus transporte — Pesetas	Plus vestuario — Pesetas	Total — Pesetas
Especialista de primera	66.937	—	—	—	20.423	10.946	98.306
Especialista de segunda	62.340	—	—	—	20.423	3.232	85.995
Revisor de sistemas	93.519	—	—	—	20.423	7.336	121.278
Aprendiz	57.265	—	—	—	20.423	3.080	80.768
<i>Personal de oficios varios</i>							
Oficial de primera	99.716	—	—	8.315	20.423	—	128.454
Oficial de segunda	78.913	—	—	9.928	20.423	—	109.264
Ayudante	65.745	—	—	11.696	20.423	—	97.864
Peón	65.853	—	—	3.988	20.423	—	90.264
Aprendiz	55.805	—	—	4.539	20.423	—	80.767
Limpiadora	65.853	—	—	3.988	20.423	—	90.264
<i>Personal subalterno</i>							
Conductor	79.842	—	—	15.258	20.423	9.840	125.363
Ordenanza	72.446	—	—	3.109	20.423	—	95.978
Almacenero	72.446	—	—	3.109	20.423	—	95.978
Botones	55.805	—	—	2.651	20.423	—	78.879

Tabla de retribuciones. Año 1998

Categorías	Salario base — Pesetas	Plus peligrosidad — Pesetas	Plus vehículo blindado — Pesetas	Plus actividad — Pesetas	Plus transporte — Pesetas	Plus vestuario — Pesetas	Total — Pesetas
<i>Personal directivo, titulado y técnico</i>							
Director general	197.641	—	—	—	10.886	—	208.527
Director comercial	178.252	—	—	—	10.886	—	189.138
Director administrativo	178.252	—	—	—	10.886	—	189.138
Director técnico	178.252	—	—	—	10.886	—	189.138
Director de Personal	178.252	—	—	—	10.886	—	189.138
Jefe de Personal	158.857	—	—	—	10.886	—	169.743
Jefe de seguridad	158.857	—	—	—	10.886	—	169.743
Titulado superior	158.857	—	—	—	10.886	—	169.743
Titulado medio	139.459	—	—	—	10.886	—	150.345
Delegado provincial-Gerente	139.459	—	—	—	10.886	—	150.345
<i>Personal administrativo</i>							
A) Administrativos:							
Jefe de primera	130.909	—	—	8.552	10.886	—	150.347
Jefe de segunda	121.954	—	—	9.750	10.886	—	142.590
Oficial de primera	105.300	—	—	12.181	10.886	—	128.367
Oficial de segunda	99.557	—	—	12.750	10.886	—	123.193
Azafata	90.597	—	—	13.953	10.886	—	115.436
Auxiliar	90.597	—	—	13.953	10.886	—	115.436
Telefonista	77.153	—	—	15.760	10.886	—	103.799
Aspirante	66.902	—	—	14.375	10.886	—	92.163
B) Técnicos y Especialistas de oficina:							
Analista	158.857	—	—	—	10.886	—	169.743
Programador de Ordenador	139.459	—	—	—	10.886	—	150.345
Operador/Grabador de ordenador	105.300	—	—	12.181	10.886	—	128.367
Delineante proyectista	121.954	—	—	9.750	10.886	—	142.590
Delineante	105.300	—	—	12.181	10.886	—	128.367
C) Comerciales:							
Jefe de Ventas	130.909	—	—	8.552	10.886	—	150.347
Técnico comercial	121.954	—	—	9.750	10.886	—	142.590
Vendedor	108.512	—	—	11.554	10.886	—	130.952
<i>Mandos intermedios</i>							
Jefe de Tráfico	119.682	—	—	941	10.886	9.137	140.646
Jefe de Vigilancia	119.682	—	—	941	10.886	9.137	140.646
Jefe de Servicios	119.682	—	—	941	10.886	9.137	140.646
Encargado general	119.682	—	—	941	10.886	9.137	140.646
Inspector	110.723	—	—	2.142	10.886	9.137	132.888

Categorías	Salario base — Pesetas	Plus peligrosidad — Pesetas	Plus vehículo blindado — Pesetas	Plus actividad — Pesetas	Plus transporte — Pesetas	Plus vestuario — Pesetas	Total — Pesetas
<i>Personal operativo</i>							
A) Habilitado:							
Vigilante de seguridad-conductor	97.443	17.152	7.986	—	10.886	10.047	143.514
Vigilante de seguridad de transporte	91.091	17.548	7.986	—	10.886	10.686	138.197
Vigilante de seguridad	76.014	—	—	—	10.886	10.066	96.966
Vigilante de Explosivos	89.845	19.399	—	—	10.886	10.066	130.196
B) No habilitado:							
Operador C. R. alarmas	77.401	—	—	—	10.886	5.838	94.125
Contador-Pagador	78.323	—	—	—	10.886	5.838	95.047
<i>Personal de seguridad mecánico-electrónica</i>							
Encargado	136.273	—	—	—	10.886	6.254	153.413
Oficial de primera	127.608	—	—	—	10.886	6.254	144.748
Oficial de segunda	113.763	—	—	—	10.886	6.737	131.386
Oficial de tercera	99.976	—	—	—	10.886	8.437	119.299
Ayudante de Encargado	78.309	—	—	—	10.886	11.176	100.371
Especialista de primera	78.309	—	—	—	10.886	11.176	100.371
Especialista de segunda	73.615	—	—	—	10.886	3.300	87.801
Revisor de sistemas	105.449	—	—	—	10.886	7.490	123.825
Aprendiz	68.434	—	—	—	10.886	3.145	82.465
<i>Personal de oficios varios</i>							
Oficial de primera	111.776	—	—	8.490	10.886	—	131.152
Oficial de segunda	90.536	—	—	10.136	10.886	—	111.558
Ayudante	77.092	—	—	11.942	10.886	—	99.919
Peón	77.192	—	—	4.082	10.886	—	92.160
Aprendiz	66.943	—	—	4.634	10.886	—	82.463
Limpiadora	77.202	—	—	4.072	10.886	—	92.160
<i>Personal subalterno</i>							
Conductor	91.485	—	—	15.578	10.886	10.047	127.996
Ordenanza	83.933	—	—	3.174	10.886	—	97.993
Almacenero	83.933	—	—	3.174	10.886	—	97.993
Botones	66.943	—	—	2.707	10.886	—	80.536

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGÍA

13811 RESOLUCIÓN de 2 de junio de 1998, de la Secretaría de Estado de la Energía y Recursos Minerales, por la que se convocan ayudas dirigidas a proyectos empresariales generadores de empleo, que promuevan el desarrollo alternativo de las zonas mineras.

El fomento de la inversión empresarial constituye uno de los motores fundamentales del proceso de desarrollo, reactivación y diversificación de la actividad de las zonas mineras. En este sentido, los procesos de reestructuración de la actividad de la minería del carbón, a los que han estado sometidas estas zonas, unido a la fuerte dependencia de las mismas de la minería del carbón, hacen imprescindible acometer un ambicioso paquete de medidas encaminadas a paliar los costes en términos de empleo y Producto Interior Bruto per cápita que pudieran derivarse del proceso de reestructuración de la actividad de la minería del carbón.

Por ello, el Real Decreto 2020/1997, de 26 de diciembre, sobre reestructuración de la minería del carbón y desarrollo alternativo de las zonas mineras, contempla un conjunto de medidas orientadas a fortalecer el potencial crecimiento de las zonas afectadas. Entre ellas, el citado Real Decreto establece en su capítulo V una serie de ayudas destinadas a proyectos empresariales generadores de empleo, que promuevan el desarrollo alternativo de las zonas mineras.

En desarrollo de este Real Decreto, la Orden de 6 de marzo de 1998, recogiendo las experiencias derivadas de la gestión de la Orden de 16 de febrero de 1996 sobre ayudas destinadas a impulsar la reactivación

económica de las comarcas mineras del carbón, establece las bases reguladoras para la concesión de las ayudas a la inversión empresarial contempladas en el capítulo V del referido Real Decreto.

Dicha Orden de 6 de marzo de 1998 establece en su disposición segunda su vigencia hasta el 31 de diciembre del año 2005 y la publicación de una convocatoria anual condicionada a la existencia de crédito presupuestario suficiente de conformidad con lo dispuesto en la Ley General Presupuestaria. Igualmente se establece que una vez resuelta esta primera convocatoria si resultaran remanentes de crédito, podrá efectuarse una convocatoria complementaria.

En su virtud, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 81 de la Ley General Presupuestaria y en el Real Decreto 2225/1993, de 17 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de Procedimiento para la Concesión de Subvenciones Públicas, resuelvo:

Primero. *Convocatoria.*—Se convocan, en régimen de concurrencia competitiva, con cargo a la aplicación presupuestaria 20.101.741A.771 del vigente presupuesto de gastos del Instituto para la Reestructuración de la Minería del Carbón y Desarrollo Alternativo de las Comarcas Mineras, la concesión de subvenciones dirigidas a proyectos empresariales generadores de empleo, que promuevan el desarrollo alternativo de las zonas mineras, para el ejercicio 1998. Las bases reguladoras de estas subvenciones son las recogidas en la Orden de 6 de marzo de 1998 por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de ayudas dirigidas a proyectos empresariales generadores de empleo, que promuevan el desarrollo alternativo de las zonas mineras. (Boletín Oficial del Estado núm. 59, de 10 de marzo de 1998).

Segundo. *Ámbito territorial.*—Podrán ser objeto de ayuda los proyectos de inversión empresarial generadores de empleo que se localicen en los siguientes municipios:

1. Municipios de la Comarca del Bierzo.
2. Municipio de Puertollano.