

La cantidad a cobrar se determinará por aplicación de la siguiente fórmula:

$$29.193 \text{ pesetas} + (E - 13.501 \text{ pulsaciones/ media hora}) \times 0,0298 \times D$$

E = Pulsaciones/media hora alcanzadas por el grabador.

5.º Prima a percibir: Será la correspondiente a la escala del baremo anterior multiplicado por el coeficiente reductor de productividad real R en que:

$$R = D \text{ (horas reales)} / A \text{ (horas hábiles)}$$

Los máximos de productividad establecidos, tanto en los servicios centrales del Departamento de Informática Tributaria (13.501 a 15.000 pulsaciones) como para las dependencias de Informática (11.501 a 13.500 pulsaciones), podrán ser modificadas de acuerdo con las previsiones de carga de trabajo, previo informe a la CPVIE, no pudiendo ser inferior a 11.500 digitaciones/hora.

6.º Control de calidad: Con objeto de garantizar que el aumento de la producción no repercute en la calidad de grabación, deberá preverse el adecuado sistema de control de calidad. El procedimiento de comprobación de calidad y descuentos se efectuará de la siguiente forma:

6.1 Grabación: Cuando un verificador reclame sobre la calidad de un trabajo, el monitor procederá a comprobar dicha calidad. Si de la observación de, al menos, 20 registros se dedujese que el error cometido en grabación supera al 10 por 100, procederá a anular el lote al grabador y darlo a nueva grabación; si fuese inferior, se desoír al verificador, dando por válido el lote a efectos de grabación.

6.2 Verificación: Mediante el oportuno programa se establecerá una muestra, listando uno de cada 5, 10 ó 15 registros de todos los lotes, dependiendo de la carga y planificación de los trabajos.

La unidad de comprobación determinará el número de registros erróneos de la muestra. Si el porcentaje fuese inferior al 1 por 100, se considerará correcto el trabajo de verificación.

Si fuese superior al 1 por 100, se hará extensivo el exceso sobre el 1 por 100 al número de registros erróneos de la muestra. Si el porcentaje fuese inferior al 1 por 100, se considerará correcto al trabajo de verificación.

7.º Valoración de las pulsaciones por documento: La valoración de la equivalencia de las pulsaciones por documento y/o registros se llevará a efecto, en principio, por los servicios técnicos del DIT, cuyos resultados se expondrán a una Comisión Paritaria integrada por tres representantes de la AEAT y otros tres de las centrales sindicales, como máximo.

La función de esta Comisión consistirá en la estimación de la valoración de los factores derivados de la dificultad de la documentación, errores, tiempos de inhibición, retirada o anulación de documentos, etc.

8.º Determinación de la prima en los casos de vacaciones anuales, licencias por maternidad e incapacidad laboral transitoria de duración superior a un mes.

El importe de la prima en tales supuestos se calculará teniendo en cuenta la media aritmética de las primas alcanzadas por el grabador durante los seis últimos meses trabajados.

9.º Períodos de descanso: Se establecerán unos períodos de descanso de treinta minutos cada dos horas de trabajo efectivo en la pantalla.

11629 RESOLUCIÓN de 6 de junio de 2000, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del II Convenio Colectivo de la empresa «Distribuidores de Explosivos Industriales del Centro de España, Sociedad Anónima».

Visto el texto del II Convenio Colectivo de la empresa «Distribuidores de Explosivos Industriales del Centro de España, Sociedad Anónima» (Código de Convenio número 9.010.832), que fue suscrito con fecha 5 de abril de 2000, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en su representación, y, de otra, por los Delegados de Personal, en representación de los trabajadores afectados 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, resuelve:

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, 6 de junio de 2000.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

II CONVENIO COLECTIVO DE «DISTRIBUIDORES DE EXPLOSIVOS INDUSTRIALES DEL CENTRO DE ESPAÑA, SOCIEDAD ANÓNIMA» (DEICESA)

CAPÍTULO I

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*

El presente Convenio establece las bases para las relaciones laborales entre la empresa «Distribuidores de Explosivos Industriales del Centro de España, Sociedad Anónima», y todos sus trabajadores.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio entrara en vigor el 1 de enero de 2000 independientemente de la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», su duración será hasta el 31 de diciembre de 2003, quedando prorrogado íntegramente el presente convenio hasta su sustitución por otro de su mismo ámbito y eficacia.

Los efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2000 para el primer año de su vigencia. El pago de posibles atrasos salariales devengados en ocasión de la retroactividad económica, se abonaran en el plazo de un mes a contar desde el día de su publicación en el Boletín Oficial, de acuerdo con los representantes de los trabajadores.

Artículo 3. *Unidad de Convenio.*

Las condiciones pactadas en el presente convenio constituirán un todo orgánico e indivisible.

Artículo 4. *Derecho supletorio.*

En todo lo no previsto en el presente convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales de necesaria aplicación.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 5. *Organización del trabajo.*

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

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

La organización del trabajo comprende las siguientes normas:

- La determinación y exigencia de una actividad y un rendimiento a cada productor.
- La adjudicación a cada productor del numero de elementos o de la tarea necesaria correspondiente al rendimiento mínimo exigible.
- 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 de tales normas.
- La exigencia de atención, prudencia, pulcritud, vigilancia en ropas, enseres, útiles, armas, vehículos y demás elementos que componen el equipo personal, así como de las demás instalaciones y bienes análogos de la empresa y de sus clientes.

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

En todo caso se respetará la categoría profesional y tal potestad no podrá repercutir en 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 comprenderla, incluso en los casos en que se aplique un sistema de remuneración con incentivos o primas.

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

h) El mantenimiento de las normas de organización del 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 quedara en suspenso hasta que se dicte la resolución por parte de la autoridad competente, sin perjuicio de la conciliación preceptiva, excepto en los casos de urgencia o imperiosa necesidad que ponga en peligro la continuidad de la prestación de los servicios.

Artículo 6. *Formación.*

Las partes firmantes asumen el contenido íntegro, tanto de Acuerdo Nacional de Formación Continua, del 16 de diciembre de 1992, como el Acuerdo Nacional sobre Formación Profesional Continua en el sector de Seguridad Privada.

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 art. 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.

La empresa que en virtud del referido Acuerdo Nacional, se somete al procedimiento establecido en el artículo 11, deberá informar a los representantes de los trabajadores de los planes de formación profesional a realizar.

Artículo 7.

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

Artículo 8. *Ejercicio de tiro.*

Los Vigilantes de Seguridad con armas deberán realizar un ejercicio obligatorio de tiro al semestre. La falta de realización o el resultado negativo del ejercicio de tiro podrá dar lugar a la suspensión temporal de la correspondiente licencia de armas hasta que el ejercicio se realice con resultado positivo (artículo 84 del Real Decreto 9 de diciembre de 1994 de Seguridad Privada).

La empresa sobre formación continua al vigilante se compromete que bajo la dirección del Jefe de Seguridad o un instructor de tiro se realizarán las prácticas de manejo y perfeccionamiento en el uso de armas, las prácticas de tiro se realizarán en la galería de tiro que la Empresa designe bajo la presencia del Jefe de Seguridad o un instructor de tiro cuantas veces haga falta, para poder pasar los ejercicios de tiro con resultado positivo.

CAPÍTULO III

Clasificación del personal

Artículo 9.

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

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.

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

Será personal eventual aquel que a sido contratado por la empresa con ocasión de prestar servicios para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la Empresa, tales como servicios de vigilancia o conducción extraordinaria, siempre que la duración máxima de estos contratos no tenga una duración superior a seis meses en un plazo de doce 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 31 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 contratos como el de aquellos otros no incluidos en este artículo, será el establecido en las disposiciones legales vigentes en cada momento.

Artículo 10.

Será fijo en plantilla:

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

Artículo 11.

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 el volumen de la Empresa no lo requieren. En este aspecto será informada la representación de los trabajadores.

No son asimismo exhaustivo los distintos cometidos asignados a cada categoría o especialidad, pues todo trabajador incluido en el ámbito funcional de este convenio esta 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 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 12. *Clasificación general.*

El personal que preste su servicio en la empresa se clasificará, por razón de sus funciones, en los grupos que a continuación se indican.

- I. Personal administrativo, técnico de oficinas y de ventas.
- II. Personal operativo.

I. 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) Auxiliar.
- B) Personal de ventas:
 - a) Jefe de ventas.
 - b) Técnico comercial.

II. Personal operativo.—En este grupo se comprenden:

- A) Juramentado:
 - a) Vigilante Jurado-Conductor de Explosivos.
 - b) Vigilante Jurado de Explosivos.

Artículo 13. *Personal administrativo.*

A) Administrativos:

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

Depende de el 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 del 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 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) 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 oficina.

B) 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, esta encargado y tiene la responsabilidad directa de la promoción comercial y captación de clientes para la empresa.

b) Vendedor: Es el que, bajo las órdenes del Jefe de ventas, realizará para la empresa funciones de prospección de mercado y promoción y venta de los explosivos, realizando los desplazamientos necesarios, tanto para la captación de clientes como para la atención a los mismos.

Artículo 14. *Personal operativo.*

A) Vigilante Jurado de Explosivos.—Es el trabajador mayor de edad, de nacionalidad de alguno de los estados miembros de la Unión Europea o de un Estado parte en el Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo, con el servicio militar cumplido (o servicio social sustitutorio), o exento del mismo, con aptitudes psicofísicas necesarias e instrucción suficiente, sin antecedentes penales y buena conducta, y reuniendo cuantos requisitos exija la legislación vigente, efectuará las funciones siguientes:

- a) Ejercer la vigilancia de los almacenes de la empresa.
- b) Efectuar controles de identidad en el acceso o en el interior de los almacenes.
- c) Ejercer de Vigilante de Transporte cuando se lo mande la empresa en su jornada laboral.
- d) Evitar la comisión de actos delictivos o infracciones en relación con el objeto de su protección.

B) Vigilante Jurado-Conductor de Explosivos.—Es el Vigilante Jurado en posesión del adecuado permiso de conducir, el carnet de mercancías peligrosas y con los conocimientos mecánicos elementales, efectuará las siguientes funciones:

- a) Conduce vehículos de explosivos.
- b) Cambia el aceite del motor y engrasa los vehículos en las adecuadas instalaciones de la empresa y con los medios adecuados o, en su defecto, en instalaciones del exterior dentro de la jornada laboral normal.
- c) Es su obligación la carga y descarga de los mismos, y se realizará de forma que al menos un Vigilante Jurado tenga en todo momento la libertad de movimiento necesaria para utilizar el arma reglamentaria.
- d) Cuida del mantenimiento y conservación de los vehículos de explosivos. 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 normal.

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

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

g) Revisará los niveles de aceite del motor, debiendo comunicar al Jefe de Seguridad la fecha de su revisión periódica.

h) Cuida el mantenimiento de los neumáticos del vehículo, revisando la presión de los mismos una vez por semana.

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

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

CAPÍTULO IV

Ingresos

Artículo 15. *Normas generales.*

Para el ingreso del personal comprendido en el presente convenio se observará, sin excepción, las normas legales vigentes sobre contratación determinadas en el Estatuto de los Trabajadores y las disposiciones legales vigentes en cada momento. El empresario comunicará a los representantes de los trabajadores el o los puestos de trabajo que piensa cubrir y las condiciones exigidas a los aspirantes.

Artículo 16. *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 periodo de prueba no podrá exceder del siguiente tiempo, según la categoría profesional:

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 e Higiene.

Artículo 17. *Reconocimiento médico.*

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

La Empresa al menos una vez al año tendrá la obligación de someter a todo el personal a reconocimiento médico dentro de la jornada laboral.

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 necesarios para que aquel sea sometido a reconocimiento médico especial y específico, que contribuya a poder diagnosticar las causas y efectos y facilitar el tratamiento adecuado, obligándose al trabajador a colaborar con el equipo médico facultativo para cuantos reconocimientos, análisis o 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.

Se entregará a todos los trabajadores una copia del reconocimiento médico a que se hace referencia en este artículo.

Artículo 18. *Escalafones.*

La empresa deberá confeccionar y mantener el escalafón general de su personal, como mínimo deberá figurar en el mismo los datos correspondientes a todos y 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 del próximo vencimiento del periodo del complemento de antigüedad.
7. Numero de orden.

Dentro del primer trimestre natural de cada año la empresa publicará 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 la empresa 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.

CAPÍTULO V

Lugar de trabajo, traslados, desplazamientos y dietas

Artículo 19. *Lugar de trabajo.*

A todos los efectos se entenderá lugar de trabajo los depósitos de almacenamiento de explosivos de la empresa DEICESA de la provincia a la que pertenezcan y al municipio que le designe la empresa.

Los trabajadores a la firma de este Convenio seguirán dependiendo del lugar de trabajo en que vinieran prestando sus servicios, salvo que por razones de acumulación de trabajo o de otras causas evaluadas por la empresa, se deba trasladar, temporal o definitivamente a algún otro trabajador a otro centro de trabajo, cumpliendo con lo establecido en este Convenio y el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 20. *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 reuniere la capacidad suficiente para desempeñar las tareas del mismo. El personal destacado tendrá derecho al percibo de los salarios, dietas y gastos de viaje que por su categoría le corresponden 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 21. *Traslados.*

Los traslados del personal serán aquellos desplazamientos fuera de la localidad de origen que 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 el 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 de traslado o permuta se considerará prioritaria para acceder a la misma.

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

En los traslados por necesidades del servicio, la Empresa habrá 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 jurisdicción social competente. El traslado por tal motivo dará derecho al abono de los gastos de viaje de traslado y de los familiares que con el 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 periodo de tres meses, en la misma población, se considerará como traslado por necesidades del servicio.

Artículo 22. *Desplazamientos.*

Cuando el trabajador tenga que desplazarse por necesidades del servicio fuera de la localidad para la que haya sido contratado, tendrá derecho al percibo de las dietas pactadas en este convenio y además se observará lo siguiente:

A) En el caso de que no se desplace en vehículo de la empresa, tendrá derecho a que se le abone el importe del billete idóneo.

B) Si el desplazamiento se realizase en un vehículo particular del trabajador, se abonará 31 pesetas kilómetro.

Artículo 23. *Importe de las dietas.*

A) Todo personal de seguridad tendrá derecho a que se le abone los gastos que hubiere efectuado previa presentación de los justificantes correspondientes por los siguientes conceptos:

1. Cuando el trabajador se encuentre fuera de la localidad, entre las horas que más adelante se especifican, tendrá derecho:

Entre las seis y ocho horas al desayuno.

Entre las once y doce horas al bocadillo.

Entre las trece y dieciséis horas a la comida.

Entre las veintiuna y las veintitrés horas a la cena.

2. Cuando el trabajador tenga que pernoctar fuera de su localidad de trabajo se le abonará el hotel hasta una categoría de dos estrellas y las comidas correspondientes.

Cuando el trabajador se desplace a otro centro de trabajo fuera de la localidad para la que haya sido contratado se le abonarán 546 pesetas diarias.

B) Todo personal Administrativo tendrá derecho al cobro de unas dietas para resarcirle de los gastos de locomoción y suplidos que se ocasionen con motivo del desempeño de su trabajo.

CAPÍTULO VI

Jornada de trabajo, horas extraordinarias, modificación de horarios y vacaciones

Artículo 24. *Jornada de trabajo.*

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de 1809 horas anuales de trabajo efectivo.

Para los Vigilantes Jurados de Explosivos el horario de trabajo será a turnos de Lunes a Domingo con el descanso establecido por ley.

Para los Vigilantes Jurados-Conductores de Explosivos el horario de trabajo normal será de seis a catorce horas de lunes a viernes.

Dado el carácter especial de la empresa al tener que amoldarse a los horarios de sus clientes, DEICESA podrá adelantar la hora de inicio de la jornada laboral de los Vigilantes Jurados-Conductores de Explosivos, siendo obligación de la empresa notificarlo a los trabajadores afectados como máximo a las trece treinta horas del día anterior, de no ser así, los trabajadores darán por hecho que la jornada laboral empieza a las seis horas. El trabajador deberá llamar por teléfono a la oficina de la empresa entre las trece y las trece veinte horas de cada día para saber la hora de entrada al trabajo.

El cómputo trimestral de horas de trabajo será de cuatrocientas cincuenta y dos horas veinticinco minutos.

La modificación horaria solo podrá ser para adelantar la jornada laboral para la conducción de explosivos.

Dicha flexibilidad y modificación se hará el primer y tercer trimestre del año, siendo los segundos y cuartos trimestres para recuperar el exceso de horas que se hubiesen podido realizar en el primer y tercer trimestre del año. En caso de que la Empresa no hubiere demandado de los trabajadores el cómputo trimestral ordinario de horas, el o los trabajadores afectados tendrán penalización de un máximo de quince horas.

Para recuperar el exceso o defecto de horas realizadas en el trimestre anterior, los días 1 y 15 de cada mes del segundo y cuarto trimestre de cada año, la empresa y los trabajadores decidirán de común acuerdo que las horas trabajadas en exceso o en defecto se compensarán en periodos de dos días seguidos como máximo. La Empresa pondrá en el tablón de anuncios la/s fechas del disfrute y el nombre del trabajador.

La presencia al trabajo en jornada normal no podrá ser inferior a cuatro horas.

Entre servicio y servicio, deberá mediar un mínimo de doce horas.

En las jornadas continuadas, se establecerá un tiempo de descanso (desayuno) de una duración mínima de quince minutos, que serán considerados tiempo efectivo de trabajo, siempre que se adelante la jornada de trabajo, se establecerá un tiempo de descanso (desayuno y bocadillo) de una duración mínima de treinta minutos, que serán considerados tiempo efectivo de trabajo.

Se entenderá como trabajo efectivo desde que el trabajador empieza su jornada laboral hasta la finalización de la misma, sea en almacenes u oficina.

Si bien la realización de horas extraordinarias es de libre aceptación del trabajador, en la conducción de explosivos, deberá proseguir hasta su conclusión, en los límites establecidos por la ley respecto a la conducción de vehículos de mercancías peligrosas.

Para el cómputo anual de horas, se establecerá en los centros de trabajo un sistema de fichaje.

La empresa, con la obligación de notificarlo a los trabajadores afectados como mínimo con treinta y cinco horas de antelación y con carácter especial y turnos rotatorios, podrá disponer de los Vigilantes Jurados-Conductores los sábados, para el desempeño de la conducción de explosivos por la siguiente fórmula:

Una hora del sábado se computa doble (una hora del sábado = dos horas computables).

La empresa podrá disponer de los Vigilantes Jurados de Explosivos y de los Vigilantes Jurados-Conductores para la descarga de los camiones de explosivos por la tarde, con la obligación por parte de la empresa de notificarlo a los trabajadores afectados con veinticuatro horas de antelación. Sin embargo la concreción de la hora de comienzo de la descarga se realizará antes de las diez de la mañana del mismo día. Se computarán de media hora en media hora y se computa doble (media hora tarde = una hora computada).

Artículo 25. *Calendario laboral.*

En el plazo de un mes a partir de la publicación del calendario oficial en el «Boletín Oficial del Estado» la empresa señalará, de acuerdo con los representantes de los trabajadores, el calendario oficial laboral para la empresa.

Dicho calendario deberá incluir las fiestas locales y las fechas hábiles para el disfrute de las vacaciones, así como la fijación de los puentes, si los hubiere.

Por razones de trabajo las fiestas locales y la fiesta patronal a que tienen derecho los trabajadores, podrán ser cambiadas de fecha, de acuerdo con la empresa y cada trabajador.

Artículo 26. *Horas extraordinarias.*

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada laboral establecida en este convenio, el valor de las horas extraordinarias será el siguiente:

Para la hora laborable: Año 2000: 1.638 pesetas.

Para la hora festiva: Año 2000: 1.965 pesetas.

Desde las cero a las veinticuatro horas del domingo o días festivos serán horas extras festivas excepto para los Vigilantes Jurados de Explosivos.

Artículo 27. *Vacaciones.*

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

1. Tendrán una duración de treinta y un días que se contarán de fecha a fecha, para todo el personal que lleve un año de servicio. Si el primer día de disfrute de las vacaciones coincidiera con Domingo o festivo, estas comenzarían a contar desde el día siguiente.

2. La retribución del período vacaciones será por el total de la tabla, y por los conceptos comprendidos en ella y la antigüedad si se tuviese derecho a ella.

3. Se establecerá un turno rotativo para las vacaciones. La empresa y el Delegado de Personal, deberán fijar el cuadro de vacaciones durante el primer trimestre de cada año.

4. En caso de tomar las vacaciones partidas, se contarán igualmente de fecha a fecha. Si el primer día de disfrute fuera domingo o festivo, se empezará a contar a partir del día siguiente. Quince días serán dis-

frutados entre los meses de junio y septiembre, ambos inclusive, de acuerdo con los trabajadores en turnos rotatorios.

5. En los casos que un trabajador se encuentre en situación de I.T., iniciada con anterioridad al momento en que tuviera previsto comenzar su periodo vacacional, se aplazarán éstas, disfrutándose cuando el servicio así lo permita. En caso de no poder disfrutarlas dentro del año natural, lo hará el primer trimestre del año siguiente al devengo de las mismas.

CAPÍTULO VII

Licencias y excedencias

Artículo 28. *Licencias.*

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

A) Matrimonio del trabajador: Quince días.

B) Durante dos días, que se ampliarán a cuatro cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, en casos de alumbramiento de esposa, enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge, hijo, padre, nietos, abuelos o hermanos de uno o otro cónyuge.

C) Durante un mínimo de dos días para traslado de domicilio.

D) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal de acuerdo con la legislación que al efecto hubiere, incluyéndose en este tiempo el que corresponda al invertido en denuncias derivadas del cumplimiento del servicio.

E) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de formación profesional, en los supuestos y en la forma regulados por el Estatuto de los Trabajadores.

F) Por el matrimonio de padres, hijos, hermanos y nietos de uno u otro cónyuge y previa justificación, tendrán derecho a un día de licencias 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.

En cuanto a los apartados A) y B) en casos extraordinarios y debidamente acreditados, tales licencias se otorgarán por el tiempo que se precise según las circunstancias de concesiones y pudiendo acordarse la no percepción de haberes.

Artículo 29. *Asistencia a consultorio médico.*

Cuando por razones de enfermedad, el trabajador precisase para el o sus hijos menores de edad, si ambos cónyuges son trabajadores por cuenta ajena, o sus padres en caso de imposibilidad física y si conviven con el mismo, la asistencia a consultorio médico de la Seguridad Social en horas coincidentes con la de su jornada laboral, la empresa concederá, sin pérdida de retribución el periodo necesario por el tiempo preciso al efecto, debiendo justificar el mismo con el correspondiente volante del facultativo.

Este derecho, en el caso de asistencia a consulta de médicos especialistas se hará extensiva a consultas privadas.

En el caso de acompañamiento de hijos solo podrá usarse por uno de los cónyuges.

Artículo 30.

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, la Empresa, dentro de los límites pactados en este convenio, vendrán obligadas a conceder el permiso oportuno.

Artículo 31. *Excedencia.*

Los trabajadores regidos por este convenio tendrán derecho a las excedencias previstas en el E.T., con las siguientes peculiaridades:

Las excedencias serán de dos clases, voluntaria y especial.

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

Será requisito indispensable para tener derecho a solicitar tal excedencia el haber alcanzado en la Empresa una antigüedad no inferior a

un año. La excedencia podrá concederse por un mínimo de seis meses y un máximo de cinco años.

Durante el tiempo de excedencia quedaran 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 solicitará por escrito su reingreso en la Empresa con antelación mínima de un mes a la finalización del periodo de excedencia causará baja definitiva en la empresa a todos los efectos.

El reingreso, cuando se solicite, estará condicionado a que haya vacante en su categoría, si no existiera vacante de 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.

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 de la empresa.

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

3. Prestación del servicio militar o servicio social sustitutorio, por el tiempo mínimo obligatorio de duración del mismo.

4. En el caso de pérdida o sustracción y retirada de la licencia, guía, arma, título hasta la obtención de un nuevo ejemplar o aparición de lo perdido, sustraído o retirado, 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 carnet de conducir al Vigilante Jurado-Conductor. Si la retirada del carnet de conducir se hubiera producido durante el desempeño de sus funciones durante la jornada de trabajo, el trabajador pasara a la categoría de Vigilante Jurado de explosivos y la retribución será la misma que la que venía percibiendo. Si el trabajador presta sus servicios en un centro de trabajo en el que no exista servicio de guardería, realizará las tareas que le encomiende la empresa en el mismo centro.

6. La retirada temporal del carnet de conducir al Vigilante Jurado-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 dos meses será causa de excedencia durante dos meses, pasados los cuales pasara a ocupar el puesto de Vigilante Jurado de Explosivos 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 o servicio social sustitutorio 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 desaparezcan las causas que motivaron la excedencia, salvo en los casos de servicio militar o servicio social sustitutorio, 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 si en inferior, el interesado podrá optar entre ocupar esta plaza o no reingresar hasta que se produzca vacante en su categoría, abonándose en el primer caso la diferencia entre la retribución de dicha plaza y la de su categoría profesional.

Artículo 32. *Permisos sin sueldo.*

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

La duración de estos permisos no será superior a quince días naturales, a excepción de lo que acuerde la empresa con el trabajador en el artículo 28 apartado A y B.

CAPÍTULO VIII

Seguridad e higiene

Artículo 33. *Seguridad e higiene.*

Todos los trabajadores regidos por este Convenio tendrán derecho a lo previsto en artículo 19 sobre seguridad e higiene del Estatuto del Trabajador, y demás disposiciones en la materia.

CAPÍTULO IX

Faltas y sanciones

Artículo 34. *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 de cada trabajador, su nivel cultural, transcendencia del daño, grado de reiteración o reincidencia.

Artículo 35. *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 causase como consecuencia del mismo abandono, Perjuicio de consideración a la empresa, compañeros de trabajo, clientes o personal del mismo, o fuera por 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 lo motivo.

4. Los descuidos y las distracciones en la realización del trabajo o el cuidado y conservación de las máquinas, útiles, armas, herramientas e instalaciones.

Cuando el incumplimiento de lo anterior origine consecuencias de gravedad en la realización del servicio, la falta podrá reputarse de grave o muy grave.

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

6. Las faltas de respeto y consideración en materia leve a los subordinados, compañeros, mandos, personal y público, así como 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 debida.

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

Artículo 36. *Faltas graves.*

1. El de cometer dos faltas leves en el período de un trimestre, excepto en la puntualidad aunque sea 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 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 periodo de un mes, sin causa justificada será muy grave si de resultas de la ausencia se causase grave perjuicio a la empresa.

4. La desobediencia grave a los superiores en materia de trabajo y la replica descortés a los 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. El empleo de tiempo, uniformes, material, útiles, armas o máquinas en cuestiones ajenas al trabajo o en beneficio propio.

6. El uso, sin estar de servicio, de las insignias del cargo, o la ostentación innecesaria del mismo.

7. Causar accidentes por dolo, negligencia o imprudencia inexcusable.

8. Llevar los registros, documentación, cuadernos o cualquier clase de anotaciones oficiales y escritas que reglamentariamente deben tener, sin las formalidades debidas y cometiendo falta que por su gravedad o trascendencia merezcan especial correctivo. Y si hubiera especial relevancia, tendrán la consideración de muy grave.

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

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

11. La situación 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 pruebe la imposibilidad de hacerlo.

Artículo 37. *Faltas muy graves.*

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

2. Mas de doce faltas no justificadas de puntualidad cometidas en el periodo de seis meses o treinta faltas en un año, aunque hayan sido sancionadas independientemente.

3. Tres o mas faltas injustificadas al trabajo 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 misma.

5. El hacer desaparecer, inutilizar, causar desperfectos en armas, máquinas, instalaciones, ect., tanto de la empresa o de sus clientes, así como causar accidentes por dolo, negligencia o imprudencia inexcusable.

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

7. La embriaguez probada, vistiendo de uniforme.

8. La violación del secreto de la 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.

9. 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 cuyas instalaciones realizará su actividad.

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

11. 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.

12. La disminución voluntaria y continuada del rendimiento.

13. Originar riñas y pendencias con sus compañeros, dentro de la jornada laboral.

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

15. El abuso de autoridad.

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

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

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

19. La competencia ilícita por dedicarse dentro o fuera de la jornada laboral o desarrollar por cuenta propia idéntica actividad que la Empresa o dedicarse a ocupaciones particulares que estén en abierta pugna con el servicio.

Artículo 38. *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 de un año.

3. Por falta 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 39. *Prescripción.*

La facultad de la empresa para imponer sanciones, deberá ejercitarse siempre por escrito salvo amonestación verbal, del que deberá acusar recibo y firmar por 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 40. *Abuso de autoridad.*

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

CAPÍTULO X

Prestaciones sociales

Artículo 41. *Prestaciones sociales.*

La empresa suscribirá una póliza de seguro colectivo a favor de todos y cada uno de sus trabajadores por un capital de 4.400.000 de pesetas por muerte y 5.637.500 pesetas por incapacidad permanente total, ambas derivadas de accidente sea o no laboral excepto las producidas en competiciones deportivas oficiales de vehículos de motor. Su efecto cubrirá las veinticuatro horas del día y durante todo el año.

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

El representante de los trabajadores podrá solicitar de la empresa una copia de la póliza antes citada, a los efectos de conocer los riesgos cubiertos y la cuantía de la misma.

Artículo 42. *Compensaciones en los supuestos de incapacidad laboral transitoria.*

Todos los trabajadores regidos por este convenio cobrarán en caso de incapacidad temporal o accidente sea o no laboral el 100 por 100 de la tabla salarial del total del anexo, y de la antigüedad en su caso, sin que suponga merma del importe que pudiera corresponderle en las pagas extraordinarias. 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.

CAPÍTULO XI

Derechos sindicales

Artículo 43. *Derechos sindicales.*

Las competencias y garantías de los representantes de los trabajadores será la establecida por el Estatuto de los Trabajadores.

La reserva de horas para el ejercicio de las funciones inherentes a su cargo queda fijada en el limite de veinte horas mensuales.

CAPÍTULO XII

Retribuciones

Artículo 44. *Disposición general.*

Las retribuciones de este convenio estarán constituidas por el salario base y los complementos del mismo, que como tal figuran, para cada categoría profesional en el anexo de este Convenio.

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

Artículo 45. *Anticipos.*

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

Artículo 46. *Estructura del salario.*

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

- a) Sueldo base.
- b) Complementos:

1. Personales: Antigüedad.
2. Puesto de trabajo:

Peligrosidad.
Plus vehículo con mercancías peligrosas.
Plus actividad.
Plus 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 y suplidos:

Plus de distancia o transporte.
Plus de mantenimiento o vestuario.

Artículo 47. *Sueldo base.*

Se entenderá por sueldo base las retribuciones correspondientes en cada categoría profesional a una actividad normal, durante la jornada de trabajo fijada en este Convenio.

Artículo 48. *Complemento personal: Antigüedad.*

Todos los trabajadores, sin excepción de categorías, disfrutarán además de su sueldo, aumentos por años de servicio, consistentes en, cuatrienios en la cuantía de un 5 por 100 del salario base cada uno de ellos.

Artículo 49. *Complemento de puesto de trabajo.*

A) Peligrosidad: Este complemento lo percibirá todo trabajador que este obligado por disposición legal a llevar un arma de fuego durante la jornada de trabajo, percibirá mensualmente por este concepto, el complemento salarial señalado en el anexo de este convenio.

B) Plus vehículo con mercancías de explosivos. Dicho plus se abonará a los Vigilantes Jurados—Conductores en atención a las funciones típicas de su categoría, definidas en el artículo 14 de este convenio, percibirá mensualmente en doce pagas por este concepto, el complemento salarial señalado en el anexo de este convenio.

C) Plus trabajo nocturno. Se fija un plus fijo de nocturnidad para los Vigilantes Jurados de Explosivos, percibirán mensualmente en doce pagas por este concepto, el complemento salarial señalado en el anexo de este Convenio.

Para los Vigilantes Jurados-Conductores, se fija un plus de trabajo nocturno por hora trabajada en la siguiente cuantía:

Vigilante Jurado-Conductor: 164 pesetas.

Se entenderá por trabajo nocturno el realizado entre las veintidós horas y las seis del día siguiente.

Artículo 50. *Complemento de calidad o cantidad de trabajo: Horas extraordinarias.*

Respecto a las horas extraordinarias se estará a lo dispuesto en el artículo 26 del presente Convenio.

Artículo 51. *Complemento de vencimiento superior al mes.*

Gratificación de julio, Navidad y beneficios: Entre los días 13 y 15 de los meses de julio, diciembre y marzo, la empresa abonará una gratificación consistente cada una de ellas en el importe correspondiente a una mensualidad del salario base mas antigüedad, en caso de tener derecho a ella.

La gratificación de julio se devengará del día 1 de enero a 30 de junio.

La gratificación de Navidad se devengará del día 1 de julio a 31 de diciembre.

La gratificación de Beneficios se devengará anualmente del 1 de enero al 31 de diciembre y se abonará por años vencidos entre el día 13 y 15 de marzo del año siguiente.

Artículo 52. *Complemento de indemnizaciones o suplidos.*

A) Plus de distancia y transporte: Se establece como compensación a los gastos de desplazamiento al centro de trabajo al que pertenezca el trabajador. Su cuantía, en cómputo anual y redistribuida en 12 pagas, se establece en la columna correspondiente al anexo salarial.

B) Plus de mantenimiento y vestuario: Se establece como compensación de gastos que obligatoriamente correrán a cargo del trabajador, por limpieza y conservación de 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 12 pagas, se establece en la columna correspondiente al anexo salarial.

Artículo 53. *Cuantía de las retribuciones.*

Como referencia para la subida salarial del año 2001, el importe del salario base, los complementos de puesto de trabajo y las indemnizaciones y suplidos será el que se refleja en el anexo del Convenio.

Desde el 1 de enero de 2001, 2002 y 2003 el importe del salario se verá incrementado en el IPC del año anterior más 0,50 por 100 excepto en el supuesto de que en alguno de los años de vigencia del convenio la suma del IPC más el 0,5 por 100 superase el 4 por 100, en este caso la subida estará limitada al importe del IPC del año anterior.

Artículo 54. *Uniformidad.*

La empresa facilitará cada dos años al personal operativo las siguientes prendas de uniforme:

Tres camisas de verano y tres de invierno.
Dos pantalones de verano y dos de invierno.
Dos chaquetillas y una corbata.
Un par de botas.
Un mono para cambiar el aceite.
Unos guantes.
Asimismo, cada año se facilitará un par de zapatos.

Igualmente se facilitarán, en caso de servicio en el exterior las prendas de abrigo y agua adecuadas.

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

Artículo 55.

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

	2000 — Pesetas	2001 — Pesetas	2002 — Pesetas	2003 — Pesetas
A los 60 años	895.021	917.396	940.331	963.839
A los 61 años	826.815	847.485	868.672	890.389
A los 62 años	757.918	776.866	796.288	816.195

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 49.6 del Estatuto de los Trabajadores, y siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

1. Haber cumplido sesenta y cuatro años o más.
2. Reunir el trabajador jubilado los requisitos, salvo la edad, que para tener derecho a la pensión de jubilación se establece en las disposiciones reguladoras del Régimen General de la Seguridad Social.
3. Sustituir la empresa al trabajador que se jubila por otro trabajador que sea titular del derecho a cualquiera de las prestaciones económicas por desempleo o joven demandante de primer empleo, sin perjuicio del cumplimiento simultáneo de las condiciones exigidas por la normativa especial de Vigilantes Jurados que este 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 todo caso el trabajador recibirá de la empresa una indemnización de 987.967 pesetas para 2000 que se le abonarán juntamente con la liquidación de sus haberes en el momento de la baja. En 2001 esta cantidad será de 1.012.666 pesetas.

Artículo 56. *Asistencia jurídica.*

La empresa asumirá la asistencia legal a aquellos trabajadores que en calidad de acusados se vean incurso en procesos penales instruidos con ocasión de acciones realizadas en cumplimiento de sus funciones encomendadas por la empresa, todo ello de acuerdo con lo previsto en el artículo 28, apartado d), y ello siempre que haya comunicado la situación en los días hábiles siguientes a la recepción de la primera comunicación.

Artículo 57. *Póliza de responsabilidad civil.*

La empresa vendrá obligada a suscribir una póliza de responsabilidad civil por el importe al menos de 22.000.000 de pesetas, con los efectos y consecuencias comprendidas en la ley de Contrato de Seguro, y de acuerdo con lo establecido en la Ley y Reglamento de Seguridad Privada.

Artículo 58. *Disposición final.*

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

ANEXO I

Salario para 2000

	Salario base - Pesetas	Plus peligrosidad - Pesetas	Plus vehículo explosivos - Pesetas	Plus nocturnidad - Pesetas	Plus actividad - Pesetas	Plus transporte - Pesetas	Plus vestuario - Pesetas	Total - Pesetas
Administrativos:								
Jefe de primera	162.383	—	—	—	17.104	26.225	—	205.712
Jefe de segunda	136.912	—	—	—	17.104	26.225	—	180.241
Oficial de primera	119.279	—	—	—	17.104	26.225	—	162.608
Oficial de segunda	102.621	—	—	—	7.982	26.225	—	136.828
Personal de ventas:								
Jefe de ventas	135.689	—	—	—	10.262	26.225	—	172.176
Vendedor	110.603	—	—	—	10.262	26.225	—	147.090
Personal operativo:								
Vigilante Jurado-Conductor	131.128	28.505	15.337	—	—	26.225	13.832	215.027
Vigilante Jurado de Explosivos	131.128	28.505	—	15.337	—	26.225	13.832	215.027

Hora extra laborable: 1.638 pesetas.

Hora extra festiva: 1.965 pesetas.

Hora nocturna: 164 pesetas.

Desplazamiento vehículo trabajador: 31 pesetas kilómetro.

Trabajador desplazado del centro de trabajo fuera de la localidad: 546 pesetas diarias.

MINISTERIO DE ECONOMÍA

11630 *RESOLUCIÓN de 12 de junio de 2000, de la Dirección General del Tesoro y Política Financiera, por la que se hacen públicos los resultados de las subastas correspondientes a las emisiones del mes de junio de Bonos y Obligaciones del Estado.*

La Orden de 25 de enero de 2000 de aplicación a la Deuda del Estado que se emita durante 2000 y enero de 2001 establece, en su apartado 5.4.8.3.b), la preceptiva publicación en el «Boletín Oficial del Estado» de los resultados de las subastas mediante Resolución de esta Dirección General.

Convocadas las subastas correspondientes a las emisiones del mes de junio de 2000 de Bonos y Obligaciones del Estado a tres, cinco, diez y quince años por Resolución de la Dirección General del Tesoro y Política

Financiera de 12 de mayo de 2000, y una vez resueltas, es necesario hacer públicos los resultados.

En consecuencia, esta Dirección General del Tesoro y Política Financiera hace públicos los resultados de las subastas de Bonos y Obligaciones del Estado celebradas los días 7 y 8 de junio de 2000:

1. Bonos del Estado a tres años al 4,60 por 100, vencimiento 30 de julio de 2003:

a) Importes nominales solicitados y adjudicados:

Importe nominal solicitado: 1.575,070 millones de euros.

Importe nominal adjudicado: 781,049 millones de euros.

b) Precios y rendimiento interno:

Precio mínimo aceptado: 98,02 por 100.

Precio medio ponderado: 98,034 por 100.

Precio medio ponderado redondeado: 98,035 por 100.

Rendimiento interno correspondiente al precio mínimo: 5,097 por 100.