

Grupo	Categoría profesional	Sal. base × 14	Antigüedad × 14
B	Supervisor/a	908,14	18,03
	ATS/DUE	908,14	18,03
	Asistente Social	843,28	18,03
	Fisioterapeuta	843,28	18,03
	Terapeuta Ocupacional	843,28	18,03
	Titulado/a Medio	825,36	18,03
C	Gobernante/a	697,32	18,03
	TASOC	683,05	18,03
	Oficial/a Mantenimiento	683,05	18,03
	Oficial/a Administrativo	683,05	18,03
	Conductor/a	672,08	18,03
	Jardinero/a	672,08	18,03
	Gerocultor/a	672,08	18,03
D	Auxiliar Mantenimiento	660,29	18,03
	Auxiliar Administrativo	660,29	18,03
	Cocinero/a	660,29	18,03
	Portero/Recepcionista	660,29	18,03
E	Limpiador/a	609,20	18,03
	Pinche Cocina	609,20	18,03
	Personal no cualificado	609,20	18,03

Específicas Servicio Ayuda a Domicilio

Categoría profesional	Sal. base × 14	Antigüedad × 14	Transporte × 11	Asistencia × 12
Responsable Coordinación ..	1.322,50	18,03	34,05	—
Coordinador/a	823,45	18,03	64,36	89,69
Ayudante Coordinación	670,97	18,03	34,05	74,95
Jefe/a Administración	914,82	18,03	34,05	74,95
Oficial Administrativo	778,04	18,03	34,05	74,69
Auxiliar Administrativo	566,07	18,03	34,05	74,95
Auxiliar Ayuda a Domicilio ..	566,07	18,03	34,05	74,95

6352

RESOLUCIÓN de 12 de marzo de 2002, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Vigilancia Integrada, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Vigilancia Integrada, S. A.» (código de Convenio número 9008082), que fue suscrito con fecha 24 de enero de 2002 de una parte por los designados por la Dirección de la Empresa en representación de la misma y de otra por el Comité Intercentro en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, esta Dirección General de Trabajo, 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, 12 de marzo de 2002.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE «VIGILANCIA INTEGRADA, S. A.»

CAPÍTULO I

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*

El presente Convenio Colectivo, establece las bases para las relaciones entre «Vigilancia Integrada, S. A.» 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 actividades de prestación de servicios 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, explosivos y otros bienes y objetos valiosos que precisen vigilancia y protección. Se registrarán también por este Convenio Colectivo las actividades de fabricación, distribución, instalación y mantenimiento de sistemas electrónicos, visuales, acústicos o instrumentales.

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2002, con independencia de la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre del 2004, quedando prorrogado íntegramente el presente Convenio hasta su sustitución por otro de su mismo ámbito y eficacia.

Artículo 5. *Denuncia.*

La denuncia del presente Convenio se entenderá automática al momento de su vencimiento, en este caso, el 31 de diciembre de 2004. No obstante, la Comisión Negociadora se constituirá en la primera semana del mes de octubre de 2004.

Artículo 6. *Ámbito personal.*

Se registrarán por el presente Convenio Colectivo Nacional de «Vigilancia Integrada, S. A.», la totalidad de los trabajadores que presten sus servicios en la empresa.

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, se respetaran las superiores implantadas con anterioridad, examinadas en su conjunto y en cómputo anual.

Artículo 9. *Comisión Paritaria.*

1. Se constituye una Comisión Paritaria para la interpretación y aplicación del presente Convenio que estará integrada por 2 miembros del Comité Intercentro e igual número por la representación empresarial, firmante del Convenio Colectivo.

2. Composición de la Comisión Paritaria:

Parte empresarial:

Don José M.^a Rivas López.
Don Miguel Ángel de Blas Salas.

Por parte social:

Don José Velasco Rodríguez.
Don Jesús Gómez Carpeño.

3. La Comisión se fija como sede de las reuniones el domicilio social de la empresa VINS A en Madrid.

4. La Comisión se reunirá, previa convocatoria de cualquiera de los componentes, mediante comunicación fehaciente (carta certificada, fax u otro medio acreditativo de la misma), al menos con siete días de antelación a la celebración de la reunión. A la comunicación se acompañará escrito

donde se plantee de forma clara y precisa la cuestión objeto de interpretación.

5. Para que las reuniones sean validas, previa convocatoria, tendrá que asistir a las mismas un número del 50 por 100 de los miembros por cada una de las representaciones.

6. La Comisión Paritaria, tomara los acuerdos por mayoría simple de votos de cada una de las representaciones.

7. Expresamente se acuerda que, tendrá carácter vinculante el pronunciamiento de la Comisión Paritaria cuando las cuestiones derivadas de la interpretación o aplicación del presente Convenio, les sean sometidas por ambas partes, siempre que el pronunciamiento se produzca por unanimidad de los miembros asistentes a la Comisión Paritaria. Dicho pronunciamiento será incorporado en el texto del convenio siguiente, en virtud de la redacción que se acuerde en el momento de la negociación del mismo.

8. Son funciones de la Comisión Paritaria las siguientes:

- a) Interpretación de la totalidad de los artículos de este Convenio.
- b) Celebración de la conciliación preceptiva en la interposición de conflictos colectivos que supongan la interpretación de las normas del presente Convenio.
- 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 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 análogos de la empresa y de sus clientes.
- e) Los trabajadores que una vez comenzada su jornada laboral y deban desplazarse de un centro a otro, exceptuando la jornada partida, computara el tiempo empleado en dicho desplazamiento como tiempo efectivo. Igualmente los trabajadores que una vez acabada su jornada laboral, tuvieran que trasladarse a otro servicio, por exigencia de la empresa, el tiempo empleado en dicho desplazamiento computara como tiempo efectivo de trabajo.
- f) La fijación de una fórmula de cálculo de la retribución de forma clara y sencilla, de manera que los trabajadores puedan fácilmente comprenderla, incluso en los casos en que se aplique un sistema de remuneración con incentivos o primas.
- g) La realización de las modificaciones en los métodos de trabajo, distribuciones de personal, cambio de funciones, calificación profesional, retribuciones, sea con incentivo o sin él, cantidad y calidad de trabajo, razonablemente exigibles, en todo caso se respetara la categoría profesional y que tal potestad no podrá repercutir en su perjuicio económico para el trabajador afectado.
- 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.

i) 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.º, 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 del trabajo

Artículo 12. Formación.

Acuerdo Nacional de Formación Continua en «Vigilancia Integrada, S. A.».

Apartado I. Formación continua.—A los efectos de este acuerdo se entenderá por Formación Continua el conjunto de acciones formativas que desarrolle la Empresa amparadas por este Acuerdo y a través de las modalidades previstas en el III Acuerdo Tripartito de Formación Continua (en adelante ATFC), dirigida tanto a la mejora de las competencias como a la cualificación de los trabajadores ocupados, que permitan compatibilizar la mayor competitividad de la empresa, con la formación individual del trabajador.

Apartado II. Ámbito territorial.—El presente Acuerdo será de aplicación a todo el territorio nacional, en cumplimiento de los principios que informan la unidad del mercado de trabajo y la libertad de circulación.

Apartado III. Ámbito Personal.—Quedarán sujetos al presente Acuerdo, todos los trabajadores de «Vigilancia Integrada, S. A.» excepto el personal de alta dirección.

Apartado IV. Ámbito temporal.—El presente Acuerdo entrará en vigor el día primero del mes siguiente a su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y finalizará el 31 de diciembre del año 2004. No obstante lo anterior, antes de su expiración, las partes de común acuerdo podrán estimar la prorrogación del mismo.

Apartado V. Comisión Paritaria Nacional de Formación Continua en «Vigilancia Integrada, S. A.»—Al amparo del presente Acuerdo, ambas partes constituyen la Comisión Paritaria Nacional de Formación Continua en «Vigilancia Integrada, S. A.» (en adelante CPNF).

Dicha Comisión estará formada por tres miembros por la parte social designados por el Comité Intercentro y tres miembros por la parte empresarial:

Parte social:

Don José Velasco Rodríguez.
Doña Yolanda García Barbero.
Don José Julio Espejo Palacios.

Parte empresarial:

Don Miguel A. de Blas Salas.
Doña Raquel Gómez.
Doña Purificación Ortiz.

Esta Comisión tendrá las competencias que se desarrollen en el presente Acuerdo, y se dotará para su funcionamiento de un Reglamento.

Apartado VI. Objeto del Acuerdo.—Son objeto del presente acuerdo:

- a) Los planes de empresa.
- b) Planes del Grupo VINSAs.
- c) Las medidas complementarias y de acompañamiento del sector.
- d) Los permisos individuales de formación.

Apartado VII.—Requisitos de los Planes.—Todos los planes de formación deberán reunir los siguientes requisitos:

- a) Objetivos y contenidos del plan de formación y las acciones formativas a desarrollar.
- b) Colectivo destinatario por categorías o grupos profesionales y número de participantes.
- c) Calendario de ejecución.
- d) Conste estimado de las acciones formativas desglosado por tipo de acciones y colectivos.
- e) Estimación del montante anual de la cuota de formación profesional a ingresar por la empresa.
- f) Lugar de impartición de las acciones formativas.

Apartado VIII. Permisos Individuales de Formación.—A los efectos previstos en el III ATFC, las Organizaciones firmantes de dicho Acuerdo establecerán un régimen de Permisos Individuales de Formación en los siguientes términos:

I. **Ámbito Objetivo.**—Las acciones formativas para las cuales pueden solicitarse Permiso de Formación deberán:

- a) No estar incluida en los planes impartidos por la empresa.
- b) Estar dirigidas al desarrollo o adaptación de las cualificaciones técnico profesionales del trabajador y/o a su formación profesional.
- c) Estar reconocida por una titulación oficial.
- d) Quedan excluidas del permiso de formación las acciones formativas que no se correspondan con la formación presencial. No obstante se admitirá la parte presencial de los realizados mediante la modalidad a distancia.

II. **Ámbito Subjetivo.**—Los trabajadores que deseen acceder a estas ayudas deberán:

- a) Tener una antigüedad de, al menos, un año en la empresa.
- b) Presentar por escrito ante la Dirección de la Empresa la correspondiente solicitud del permiso, con una antelación mínima de tres meses, al inicio del disfrute de éste.

En dicha solicitud se hará constar el objetivo formativo que se persigue, calendario de ejecución (horario lectivo, periodos de interrupción, duración) y lugar de impartición.

III. **Resolución de Solicitudes.**—La CNPF deberá resolver en el plazo de treinta días, a partir de la recepción de la solicitud que se le presente, con arreglo a lo estipulado en este artículo.

A fin de valorar tal solicitud, se podrá tener en cuenta necesidades productivas y organizativas de la empresa, así como que el disfrute de los permisos no afecte significativamente la realización del trabajo en la misma.

Tendrán prioridad para disfrutar del permiso de formación aquellos trabajadores que cumpliendo los requisitos establecidos anteriormente, no hayan participado en una acción formativa de las contempladas en este artículo en un plazo anterior de doce meses.

En caso de denegación de la solicitud por parte de la CNPF, aquella habrá de ser motivada y se comunicará al trabajador.

La empresa informará al Comité Intercentro de las solicitudes recibidas y de su respuesta a las mismas.

El plan de formación de empresa, establecerá prioridades a efectos del disfrute de los permisos de formación, en los supuestos de concurrencia de solicitudes de tales permisos.

IV. Autorizado el permiso de formación por la empresa el trabajador dirigirá su solicitud de financiación a la Comisión Paritaria Territorial correspondiente, para su propuesta de resolución y financiación.

Si se denegara, el trabajador podrá utilizar el permiso de formación sin remuneración, suspendiendo su contrato por el tiempo equivalente al del citado permiso.

V. El trabajador que haya disfrutado de un permiso de formación deberá a la finalización del mismo, acreditar el grado de aprovechamiento obtenido mediante la correspondiente certificación.

La utilización del permiso de formación para fines distintos a los señalados se considerará como infracción al deber laboral de buena fe.

VI. El permiso retribuido de formación tendrá una duración máxima de 200 horas de jornada, en función de las características de la acción formativa a realizar.

VII. El trabajador que disfrute de un permiso retribuido de formación, con arreglo a lo previsto en este artículo, percibirá durante el mismo una cantidad igual a la de su salario, así como las cotizaciones devengadas a la Seguridad Social durante el periodo correspondiente. El salario estará constituido por el salario base, antigüedad y complementos fijos.

Apartado IX. **Medidas Complementarias y de Acompañamiento a la Formación.**—Se podrán financiar con cargo al III Acuerdo Tripartito de Formación Continua aquellas Medidas Complementarias y de Acompañamiento a la formación, que contribuyan a la detección de necesidades de formación en la empresa, la elaboración de herramientas y/o metodologías aplicables a los Planes de Formación presentados por la empresa, y todas aquellas que contribuyan a mejorar la eficiencia en la Formación Continua en «Vigilancia Integrada, S. A.».

Apartado X. **Competencias de la Comisión Paritaria Nacional de Formación Continua en «Vigilancia Integrada, S. A.»**—La CPNF participará activamente en todas las actividades formativas realizadas por VINSAs, colaborando tanto en la selección y elaboración de las diferentes acciones formativas como en la posterior ejecución y seguimiento de las mismas, en concreto tendrá las siguientes competencias:

- a) En los planes de formación participará en la selección de las acciones formativas, además de su duración y metodología de impartición, además proponer todas aquellas medidas complementarias a la formación que consideren sirva para mejorar la Formación Continua en VINSAs.

b) Resolverá las discrepancias que puedan surgir entre el Comité Intercentro y la dirección de VINSAs.

c) Aprobará su Reglamento de funcionamiento que deberá adecuarse a lo dispuesto en el presente acuerdo.

d) Una vez aprobada la financiación de las diferentes actividades formativas la CPNF, será previamente consultada con relación a los participantes, calendarios de ejecución y lugares de impartición.

Apartado XI. **Financiación de la CPNF.**—Los gastos ocasionados por el funcionamiento de la CPNF correrán a cargo de la parte empresarial, y su cuantía se fijará en el Reglamento de Funcionamiento de la misma.

Apartado XII. En lo no previsto en el presente acuerdo se aplicará III Acuerdo Tripartito de Formación Continua.

Reglamento de funcionamiento de la Comisión Paritaria Nacional de Formación de «Vigilancia Integrada, S. A.»

Artículo I. *Competencia funcional.*

La Comisión Paritaria nacional de Formación de «Vigilancia Integrada, S. A.», ejercerá las competencias y funciones que le otorgue el III Acuerdo Tripartito de Formación en «Vigilancia Integrada, S. A.».

Artículo II. *Composición.*

La CPNF, estará compuesta por 6 miembros, 3 por la parte social y 3 por la parte empresarial, pudiendo asistir a las reuniones con voz pero sin voto tantos asesores como las partes consideren oportunos.

Parte social:

Don José Velasco Rodríguez.
Doña Yolanda García Barquero.
Don José Julio Espejo Palacios.

Parte empresarial:

Don Miguel Ángel de Blas Salas.
Doña Raquel Gómez.
Doña Purificación Ortiz.

Artículo III. *De los cargos.*

La Comisión Paritaria Nacional de Formación de «Vigilancia Integrada, S. A.» elegirá de entre sus miembros un Presidente y un Secretario, que no podrán coincidir nunca en la misma representación. Los cargos se elegirán por un periodo de un año.

Artículo IV. *Funciones del Presidente.*

- a) La representación de la CPNF.
- b) La presidencia de las reuniones de la CPNF.
- c) Firmar actas y certificaciones de los acuerdos de la CPNF.
- d) Cualquier otra que como presidente le encomiende la CPNF.

Artículo V. *Funciones del Secretario.*

- a) Convocar las reuniones de la CPNF.
- b) Preparar las reuniones de la CPNF.
- c) Suscribir las actas de cada una de las reuniones con el visto bueno del presidente.
- d) Llevar el archivo y depósito de toda la documentación que se genere.
- e) Cualquier otra que le encomiende la CPNF.

Artículo VI. *Toma de decisiones.*

Las decisiones en el seno de la CPNF se tomarán por unanimidad de las representaciones.

Las decisiones en cada una de las representaciones se adoptarán por mayoría de sus miembros.

Artículo VII. *De las reuniones.*

La CPNF se reunirá con carácter semestral, y de forma extraordinaria cuando lo solicite cualquiera de las partes o el Comité Intercentro.

Queda facultada la CPNF, 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 de actualización o reciclaje del Vigilante de Seguridad, según Reglamento de Seguridad privada y deba el trabajador desplazarse por sus propios medios fuera de su localidad de residencia, entendiéndose por localidad la reconocida en el artículo 35 del presente convenio colectivo, dicho desplazamiento será abonado en la forma y cuantía prevista en el artículo 36 del presente convenio.

Artículo 13.

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

Artículo 14. *Subrogación de servicios.*

Se estará sujeto al artículo 14 del Convenio Nacional de Empresas de Seguridad.

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 por obra o servicio determinado aquél cuya misión consiste 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, se consultará al Comité Intercentro.

Será personal eventual aquél que ha sido contratado por la Empresa 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, cursos-exposiciones. En caso de que se concierte por un plazo inferior a doce meses, podrán ser prorrogado mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato pueda exceder del límite máximo, estableciéndose que la última prórroga será de seis meses.

Será personal interino aquél que se contrata 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 contrato 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 del 26 de diciembre, ambas partes acuerdan que los contratos de duración determinada suscritos a partir del 17 de mayo de 1998 pueden ser transformados en indefinidos

en los términos establecidos en la citada Disposición o disposiciones que la sustituyan.

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 requieren. 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 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 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 reguladores de los trabajos de categoría superior o inferior.

Artículo 18. *Clasificación general.*

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.
- j) Técnico en Prevención de Riesgos Laborales.

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) Azafato/a.
 - f) Auxiliar.
 - g) Telefonista.
 - h) Aspirante.

- B) Técnicos y Especialistas de oficina:
- Analista.
 - Programador de ordenador.
 - Operador-Grabador de ordenador.
 - Delineante Proyectista.
 - Delineante.
- C) Personal de ventas:
- Jefe de ventas.
 - Técnico comercial.
 - Vendedor-Promotor.
- III. Personal de mandos intermedios.—En este grupo se comprende:
- Jefe de Vigilancia.
 - Jefe de Servicios.
 - Encargado general.
 - Inspector de servicios.
- IV. Personal operativo.—Comprenden las siguientes categorías:
- A) Habilitado.
- A.1) Personal operativo adscrito a servicios de transporte de explosivos.
- Vigilante de seguridad de Transporte de Explosivos-conductor.
 - Vigilante de Seguridad de Transporte de Explosivos.
- A.2) Personal operativo adscrito a servicios de vigilancia.
- Vigilante de Seguridad.
 - Vigilante de Explosivos.
- B) Personal de Central Receptora de Alarmas.
- Jefe de Sala.
 - Jefe de turno.
 - Operador de Central Receptora de Alarmas.
- V. Personal de Seguridad Mecánico-Eléctrica.—Comprende las siguientes categorías:
- Encargado.
 - Ayudante Encargado.
 - Revisor de Sistemas.
 - Oficial de primera Mecánico-Eléctrica.
 - Oficial de segunda Mecánico-Eléctrica.
 - Oficial de tercera Mecánico-Eléctrica.
 - Especialista de primera.
 - Especialista de segunda.
- VI. Personal de Oficios Varios.—Comprenderá:
- Encargado.
 - Oficial de primera.
 - Oficial de segunda.
 - Ayudante.
 - Peón.
- VII. Personal Subalterno.—Comprenderá:
- Conductor.
 - Ordenanza.
 - Almacenero.
 - Botones.

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

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

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.

j) Técnico en Prevención de Riesgos Laborales.—Técnicos son aquellos que aplican sus títulos de grado superior o medio en prevención de riesgos laborales y los conocimientos a ellos debido al proceso técnico de la empresa.

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) Azafato/a.—Es la persona mayor de dieciocho años, encargada de recibir a los clientes, 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 cuantos 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 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, distribuyendo y controlando al personal citado, así como el mantenimiento y conservación del equipo y armas de la totalidad del personal vigilante.

b) Jefe de Servicios.—Es el responsable de planificar, controlar, orientar y 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.

c) 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.

d) Inspector.—Es aquel empleado que tiene por misión verificar y comprobar el exacto cumplimiento de las funciones y obligaciones atribuidas a Vigilantes, 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, encargándose de mantener la disciplina y pulcritud entre sus empleados.

Artículo 22. *Personal Operativo.*

A) Habilitado:

A.1 Personal Operativo Adscrito a Servicios de Transporte de Explosivos:

a) Vigilante de Seguridad de Transporte de Explosivos-Conductor.—Es el vigilante que, estando en posesión del adecuado permiso de conducir y con conocimientos mecánicos elementales, realizará las funciones propias de Transporte de explosivos.

b) Vigilante de Seguridad de Transporte de Explosivos.—Es el vigilante que con las atribuciones de su cargo, desarrolla su labor en el servicio

de transporte y custodia de explosivos, carga y descarga de materias y objetos explosivos envasados, acondicionamiento de la carga en la caja del vehículo así como de la vigilancia permanente del mismo.

A.2 Personal Operativo adscrito a Servicios de Vigilancia:

a) Vigilante de Seguridad.—Es aquel trabajador mayor de edad, de nacionalidad comunitaria (UE), que con actitudes físicas e instrucción suficiente, sin antecedentes penales 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 comunitaria (UE), que con actitudes psicofísicas necesarias e instrucción suficiente, sin antecedentes penales, y reuniendo cuantos requisitos exija la legislación vigente, realice las funciones descritas en la misma.

B) Personal de Central Receptora de Alarmas:

a) Jefe de sala de la Central de Alarmas.—Es el trabajador, bajo las órdenes directas del Jefe de Servicios y de la dirección de la empresa con iniciativa y responsabilidad, que tiene a su cargo al personal operativo de la Central de Alarmas.

Funciones:

1. Se ocupará de la dirección y coordinación de los Jefes de turno.
2. Preverá con suficiente anticipación las necesidades materiales, personales y otras.

3. Establecerá sistemas de control que le permitan evaluar el funcionamiento de la sala, así como efectuar las acciones correctoras necesarias para corregir las posibles desviaciones.

4. Estudiará la organización de la sala, procedimientos o métodos necesarios con el fin de lograr una mayor eficacia y coordinación de las actividades a su cargo.

b) Jefe de turno de Central de Alarmas.—Es el trabajador que dirige y vigila a los operadores que tenga asignados a su turno estando a las órdenes directas del Jefe de Sala, Jefe de Servicios y del personal directivo, ejerciendo funciones de mando, con iniciativa y responsabilidad, sobre el personal a sus órdenes y que se ocupará de la debida ejecución, práctica, tramitación y formación de los operadores, responsabilizándose de los mismos.

Funciones:

1. Se ocupará de la dirección y coordinación de los operadores asignados en su turno.

2. Supervisará y conocerá del funcionamiento de los aparatos, equipos electrónicos y conocerá de los programas informáticos de telecomunicaciones, de la sala cuando el Jefe de Sala no se encuentre en la misma.

3. En ausencia del Jefe de Sala será el responsable de las operativas marcadas por los distintos usuarios y será interlocutor válido para informar y concretar nuevas operativas con los distintos abonados, Departamento de Seguridad o Departamento Técnico.

4. Será el encargado de dar novedades a sus superiores de cualquier anomalía, avería incidencia, etc, que condicione el buen o normal funcionamiento de la Central de Alarmas, dando cuenta de cualquier acción u omisión punible en que incurra cualquiera de los trabajadores a su cargo.

5. Establecerá sistemas de control que le permitan evaluar el funcionamiento del equipo, así como efectuar las acciones correctoras necesarias para corregir las posibles desviaciones.

c) 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-Eléctrico.*

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) 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 y que 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-Eléctrico.—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-Eléctrico.—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-Eléctrico.—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.

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.

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

CAPÍTULO V

IngresosArtículo 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 la empresa, en lo referente al personal con la condición de Vigilante de Seguridad y sus especialidades, deberán acomodarse preceptivamente a las normas que al efecto exigen las disposiciones legales vigentes.

Artículo 28. *Contratos.*

Los contratos que celebren las empresas por duración determinada, deberán ser por escrito, haciendo constar las 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 sustituido y finalmente la duración del contrato, en los supuestos que correspondan.

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-Eléctrico: Cincuenta días.

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

Personal operativo: Cincuenta días.

Personal no cualificado: Quince días laborales.

Artículo 30. *Reconocimiento médico.*

El personal de la empresa vendrá obligado a someterse, a la iniciación de la prestación, a examen médico, entregándose una copia al interesado.

CAPÍTULO VI

Ascensos, provisión de vacantes, plantillas y escalafonesArtículo 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 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.

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.

«Vigilancia Integrada, S. A.» deberá contar al menos con un 75 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, debiendo tener cada Delegación abierta un mínimo de 70 por 100 de fijos en plantilla.

En consecuencia, la empresa esta obligada 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 obligatoriamente cada año.

Para controlar dichos porcentajes se constituye una Comisión Mixta empresa-Comité Intercentro con las más amplias facultades que en Derecho puedan existir y cuya composición será de cuatro personas del Comité Intercentro e igual número por la representación empresarial. «Vigilancia Integrada, S. A.» está obligada a proporcionar a la Comisión antes citada información y a los Representantes de los trabajadores de cada Delegación que la empresa tenga abierta, la 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.

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 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. Fecha de Antigüedad.
5. Categoría profesional.
6. Fecha de nombramiento o acceso a la categoría.
7. Fecha de próximo vencimiento del período del complemento de antigüedad.
8. Número de orden.

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

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, la empresa deberá establecer un cuadro de categorías profesionales, si no tuviera, 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. Verificando 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.

CAPÍTULO VII

Lugar de trabajo, traslados y cambios de puesto

Artículo 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 forme con aquel una Macroconcentración urbana o industrial, aunque administrativamente sean municipios distintos siempre que estén comunicados por medios de transportes 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 mas cerca de aquél.

Los trabajos realizados dentro de la zona definida como localidad no darán lugar a dietas para ninguno de los trabajadores de las Empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, y si a los correspondientes pluses de distancia y transportes 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 1 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 la de VINSA, Orense, 81.

Artículo 36. 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.

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 2002 y 2003, a razón de 31 pesetas el kilómetro (0,19 euros)

Artículo 37. Importe de las dietas.

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

Cuando el trabajador tenga que hacer una comida fuera de su localidad 1.375 pesetas (8,26 euros).

Cuando el trabajador tenga que hacer dos comidas fuera de su localidad 2.539 pesetas (15,26 euros).

Cuando el trabajador tenga que cenar y desayunar 2.328 pesetas (13,99 euros).

Cuando el trabajador tenga que pernoctar fuera de su localidad y realizar dos comidas 4.650 pesetas (27,95 euros).

Las cantidades antes señaladas experimentarán en los años sucesivos de vigencia de este Convenio Colectivo (2003 y 2004) las revalorizaciones correspondientes a los IPC real al 31 de diciembre de los años 2002 y 2003, respectivamente.

Artículo 38. *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 el procedimiento legal correspondiente.

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 la empresa habrá de demostrar la urgencia de las necesidades en caso de oposición al traslado por parte del trabajador 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.

CAPÍTULO VIII

Trabajos de categoría superior e inferior

Artículo 39.

La empresa, 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 necesidad funciones de categoría inferior a la suya conservará el salario de su categoría profesional. Esta situación no podrá ser superior a 1 año de duración. La empresa evitara 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 la empresa 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 40.

El cese de los trabajadores en la empresa tendrá lugar por cualquiera de las causas previstas en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente, 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 las pagas extraordinarias de dicho período. El preaviso deberá ejercitarse siempre por escrito y la empresa estará obligada a suscribir el acuse de recibo.

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

Las liquidaciones se pondrán a disposición de los trabajadores dentro de los quince días naturales siguientes a la fecha de la baja, la empresa abonará esta liquidación que a su juicio le corresponda debiendo el trabajador/a firmar el recibí de la misma, no obligando al trabajador a firmar el finiquito liberatorio.

El devengo de las gratificaciones extraordinarias y vacaciones a efectos de liquidaciones salariales y otras a las que hubiere menester se calcularán bajo el siguiente criterio:

Paga de julio y Navidad devengo anual igual a 12 unidades de treinta días.

Paga de marzo devengo anual igual a 12 unidades de treinta días. Vacaciones devengo anual igual a 12 unidades de treinta días.

Los meses incompletos se hallará el coeficiente dividiendo los días de devengo por la unidad de treinta días.

CAPÍTULO X

Jornada de trabajo, descansos y vacaciones

Artículo 41. *Jornada de trabajo.*

La jornada de trabajo, para el año 2002, será de 1.804 horas anuales de trabajo efectivo en cómputo mensual a razón de 164 horas por mes. Para 2003, 1793, a razón de 163 para 2004, 1782 a razón de 162 horas. No obstante, la Empresa, 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.

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, y b) en el trabajo a turnos.

Los trabajadores de vigilancia que presten sus servicios en Cajas de Ahorro y Bancos, en jornada continuada de 8:30 a 16:45 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 (3,01 euros).

Para dichos trabajadores, la jornada será de 1.804 horas de trabajo efectivo en cómputo anual, para 2002, 1.793 horas para 2003 y 1.782 horas para 2004.

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.

La Empresa someterá 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, mediante la entrega de las copias de los cuadrantes mensuales.

El calendario laboral se pactará entre la representación de los trabajadores y la empresa, atendiendo a las características especiales de cada delegación donde constarán los días laborables, festivos de cada Comunidad, así como la hora de entrada y quedando garantizada la jornada diaria que se pacte. Cada trabajador recibirá copia de su calendario anual.

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

Los trabajadores deberán disponer de su cuadrante de trabajo mensual, cuando menos, con una semana de antelación, este cuadrante deberá seguir la cadencia de libranzas y turnos del mes anterior, siempre que permanezcan en el mismo centro. Cuando los trabajadores deseen cambiar su turno de trabajo en su centro habitual, podrán hacerlo, siempre que este cambio se notifique por escrito a la empresa, con una antelación mínima de 24 horas y conste la aceptación de ambos trabajadores.

Se procurará que todos los trabajadores tendrán derecho a una libranza mínima de un fin de semana al mes (sábado y domingo).

En caso de coincidir dos trabajadores en un mismo puesto de trabajo a cubrir, se abonarán un mínimo de dos horas a precio de la hora extra de su categoría.

Artículo 42. Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada ordinaria establecida en el artículo 41 de este Convenio Colectivo.

Durante el año 2002 registrarán los siguientes importes:

1. Para Vigilante de Seguridad con arma y Vigilante de Seguridad de Explosivos 1.135 pesetas (6,82 euros).

2. Para el Vigilante de Seguridad sin arma 1.004 pesetas (6,03 euros).

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

Cuando un Vigilante de Seguridad realiza parte de su trabajo con arma y parte sin arma, realizando horas extraordinarias, las horas realizadas con arma se deben computar en primer lugar como jornada ordinaria, abonando el plus de peligrosidad hasta el máximo de la jornada. Las horas extras que excedan de este máximo realizado con arma, se abonarán a precio de hora extra.

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 2002

Categorías	Laborables		Festivos	
	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros
<i>Personal Administrativo</i>				
A) Administrativos:				
Jefe de Primera	1.445	8,68	1.906	11,46
Jefe de Segunda	1.365	8,20	1.798	10,81
Oficial de Primera	1.197	7,19	1.574	9,46
Oficial de Segunda	1.150	6,91	1.514	9,10
Azafata/o	1.071	6,44	1.410	8,47
Auxiliar	1.071	6,44	1.410	8,47
Telefonista	939	5,64	1.240	7,45
Aspirante	817	4,91	1.074	6,45
B) Técnicos y Especialistas de Oficina:				
Programador de Ordenador	1.446	8,69	1.906	11,46
Operador/grabador de Ordenador	1.197	7,19	1.574	9,46
Delineante/Proyectista	1.365	8,20	1.798	10,81
Delineante	1.365	8,20	1.574	9,46
C) Comerciales:				
Jefe de Ventas	1.445	8,68	1.906	11,46
Técnico Comercial	1.365	8,20	1.798	10,81
Vendedor	1.238	7,44	1.629	9,79
<i>Mandos Intermedios</i>				
Jefe de Vigilancia	1.236	7,43	1.623	9,75
Jefe de Servicios	1.236	7,43	1.623	9,75
Encargado General	1.236	7,43	1.623	9,75
Inspector	1.144	6,88	1.514	9,10

Categorías	Laborables		Festivos	
	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros
<i>Personal Operativo</i>				
A) Habilitado:				
Vigilante de Seguridad de Transporte de Explosivos Conductor	1.216	7,31	1.603	9,63
Vigilante de Seguridad de Transporte de Explosivos	1.136	6,83	1.478	8,88
Vigilante de Seguridad con arma	1.135	6,82	1.135	6,82
Vigilante de Seguridad sin arma	1.004	6,03	1.004	6,03
Vigilante de Explosivos	1.135	6,82	1.135	6,82
B) Personal de Central Receptora de Alarma:				
Jefe de sala	1.404	8,44	1.844	11,08
Jefe de turno	1.404	8,44	1.844	11,08
Operador C.R. Alarmas	803	4,83	803	4,83
<i>Personal de Seguridad Mecánico-Electrónica</i>				
Encargado	1.404	8,44	1.844	11,08
Oficial de Primera	1.336	8,03	1.760	10,58
Oficial de Segunda	1.135	6,82	1.534	9,22
Oficial de Tercera	1.016	6,11	1.332	8,01
Ayudante Encargado	759	4,56	1.000	6,01
Especialista	759	4,56	1.000	6,01
Revisor de Sistemas	1.062	6,38	1.400	8,41
<i>Personal de oficios varios</i>				
Oficial de Primera	1.151	6,92	1.514	9,10
Oficial de Segunda	1.022	6,14	1.350	8,11
Ayudante	899	5,40	1.178	7,08
Peón	805	4,84	1.063	6,39
<i>Personal Subalterno</i>				
Conductor	1.061	6,38	1.398	8,40
Ordenanza	878	5,28	1.157	6,95
Almacenero	878	5,28	1.157	6,95
Botones	690	4,15	905	5,44

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 que prestan el servicio con arma o sin ella y a los Vigilantes de Seguridad de Explosivos, cuyo importe se encuentra unificado de acuerdo con lo expuesto anteriormente.

Para los años 2003 y 2004, el importe de las Horas Extraordinarias será el siguiente:

	2003				2004			
	Laborables		Festivos		Laborables		Festivos	
	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros
Vigilante de Seguridad con arma ...	1.158	6,96	1.158	6,96	1.181	7,10	1.181	7,10
Vigilante de Seguridad sin arma ...	1.104	6,64	1.104	6,64	1.181	7,10	1.181	7,10
Vigilante de Explosivos	1.158	6,96	1.158	6,96	1.181	7,10	1.181	7,10
Vigilante de Seguridad de Explosivos Conductor ..	1.240	7,45	1.635	9,83	1.265	7,60	1.668	10,02
Vigilante de Seguridad de Transporte de Explosivos.	1.158	6,96	1.507	9,06	1.181	7,10	1.537	9,24
Resto de Personal .	IPC real al 31/12/02				IPC real al 31/12/03			

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.

Artículo 43. *Modificación de horario.*

Cuando por necesidades del servicio la Empresa precise la modificación de los horarios establecidos, podrán cambiarlos de conformidad con el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 44. *Descanso anual compensatorio.*

Dadas las especiales características de la actividad y el cómputo de jornada establecida en el artículo 41, 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 96 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 42.

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 9.000 pesetas (54,09 euros) en el 2002, 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 2003 y 2004, en el IPC real del año 2002 y 2003, respectivamente.

Artículo 45. *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 de Retribuciones del Anexo Salarial, y por los conceptos comprendidos en ella, más el Complemento Personal de Antigüedad (Trienios-Quinquenios) además de la parte proporcional del plus de peligrosidad correspondiente a los doce últimos meses.

3. Se establecerá un turno rotativo de disfrute de las vacaciones. El período que constituye turno se determinará de acuerdo entre la Empresa y el Comité de Empresas o Delegados de Personal, debiéndose 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 IT, iniciada con anterioridad al momento en que estuviera previsto comenzar su período de vacaciones, se aplazarán estas 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.

No obstante, cuando una trabajadora se encuentre disfrutando las vacaciones y sea baja por maternidad, interrumpirán el disfrute de las mismas, tomando los días restantes, de mutuo acuerdo con la empresa cuando cause alta por aquel motivo.

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 46. *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, dieciocho días. Siempre que se solicite con una antelación mínima de dos meses, el trabajador podrá disfrutar continuamente la licencia de matrimonio y la vacación anual.

b) Durante cuatro días, por nacimiento de hijo o adopción. En caso de complicación del parto, los días que sean necesarios, previa justificación del médico que la atienda, siendo retribuidos los ocho primeros días desde que se produjo el parto.

c) Por la muerte del cónyuge, hijos, padre, madre, nietos, abuelos o hermanos, sobrinos e hijastros de uno u otro cónyuge, la licencia será de cuatro días, y si el fallecimiento ocurriera fuera de la localidad de residencia del trabajador, será de cinco días. En los casos de muerte o entierro de los familiares antes citados, la empresa podrá exigir al trabajador que halla disfrutado la licencia, que aporte la correspondiente partida de defunción o que exhiba el libro de familia en que conste. Este permiso podrá tomarse dentro de los siete días siguientes desde el hecho causante.

d) Por enfermedad grave o intervención quirúrgica del cónyuge, hijo, padre, madre, nietos, abuelos o hermanos de uno u otro cónyuge, la licencia será de cuatro días ampliables a cinco si ocurriera fuera de la localidad de residencia del trabajador. La empresa podrá solicitar justificante médico. Este permiso podrá tomarse dentro de los siete días siguientes desde el hecho causante incluido.

e) Durante un mínimo de dos días para traslado de su domicilio.

f) 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 o juicios derivados del cumplimiento del servicio, así como la asistencia a juicios como demandantes, demandados o testigos, perito, etc., se computará a efectos de retribución del trabajador como si de permiso retribuido se tratara, entendiéndose denuncias derivadas de su actividad profesional y ante la jurisdicción civil o penal.

g) Para la formación personal y profesional del trabajador. Los trabajadores disfrutaran de los siguientes derechos:

Permisos necesarios para concurrir a exámenes oficiales o que figuren en el «Boletín Oficial del Estado».

Preferencia para elegir turno de trabajo cuando curse estudios.

Adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional.

Concesión del permiso oportuno para la formación profesional con reserva del puesto de trabajo, así mismo, la representación de los trabajadores será informada de los permisos solicitados, emitiendo previo informe.

h) 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.

i) Por bautizo de un hijo o nieto, tendrá derecho a un día para asistir al bautizo.

j) Un día de permiso por Primera Comunión de un hijo o nieto.

k) Se concederán licencias retribuidas en los casos de enfermedad de hijos menores de 8 años para acompañarlos a la asistencia sanitaria (dos como máximo anual).

l) Hasta dos días por año para la realización de trámites de adopción o acogimiento, siempre que los mismos no pudieran ser hechos fuera de la jornada laboral.

m) Lactancia de una hora diaria hasta los 10 meses de edad de hijo/a, que puede fraccionar en dos o bien reducir de su jornada. Acumulación de las vacaciones a la licencia de gestación o alumbramiento, aun expirado el año natural a que tal período corresponda. A este derecho podrá acogerse tanto el padre como la madre.

La representación social se compromete a colaborar muy estrechamente con la Dirección de la Empresa en orden a la corrección de los abusos que pudieran derivarse de la aplicación del presente artículo. En las enfermedades de familiares la empresa podrá comprobar la certeza del motivo alegado por la organización sanitaria. Los nacimientos de hijos se acreditarán con la partida de nacimiento o libro de familia, que deberá presentar el trabajador dentro de los diez días siguientes a la inscripción. De no producirse el nacimiento en condiciones de viabilidad podrá exigirse al trabajador un informe firmado por el médico o matrona que hubiese asistido al acto.

Los derechos que correspondan a los permisos cuyo estado civil es el matrimonio legal, se extenderán a las parejas que convivan en común salvo lo previsto en el apartado a), justificando esa convivencia mediante certificado de empadronamiento u otro equivalente.

Artículo 47.

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 48. *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, que habrá de hacerlo en los plazos de preaviso establecidos en el artículo 40 de este Convenio, al comienzo de efectos de la misma.

Será requisito indispensable para tener derecho a tal excedencia el haber alcanzado en la Empresa una antigüedad no inferior a 1 año. La excedencia podrá concederse por un mínimo de 6 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.

En el caso de que la solicitud de excedencia sea por un periodo inferior al máximo, la solicitud de prórroga de la misma, en su caso, habrá de presentarse por escrito en la Empresa con 15 días naturales de antelación a su vencimiento.

El excedente que no solicitara por escrito su reingreso en la Empresa con una antelación mínima de un mes a la finalización del periodo de excedencia o su prórroga, 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 49. *Excedencia especial.*

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 máximo de incapacidad temporal (dieciocho meses) y por el tiempo hasta que el trabajador reciba la Resolución del INSS sobre la calificación o no de invalidez.

3. 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.

4. El resto de excedencias no reguladas en este y anterior artículo, se regirán por lo previsto en la legislación vigente.

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 salvo en lo establecido en el supuesto del apartado número 3 anterior.

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, 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, abonándosele en el primer caso la diferencia entre la retribución de dicha plaza y la de su categoría profesional.

Artículo 50. *Permisos sin sueldo.*

Los trabajadores que tengan, como mínimo un año de antigüedad en la Empresa podrán solicitar permiso, sin sueldo, que la Empresa, 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 treinta días naturales, y no podrán concederse a más del 5 por 100 de la plantilla, de su delegación.

CAPÍTULO XII

Seguridad y salud

Artículo 51. *Seguridad y salud.*

«Vigilancia Integrada S. A.» (VINSA) se compromete a integrar la prevención de los riesgos laborales en el conjunto de sus actividades, en procesos de organización y de condiciones de trabajo, dotando a los trabajadores de las necesarias medidas preventivas, adoptando medidas que antepongan la protección colectiva a la individual, ordenando su uso correcto y, vigilando el cumplimiento de las medidas de prevención.

VINSA, considera la seguridad y salud de los trabajadores como un elemento fundamental para el propio éxito empresarial, generando una actitud positiva de la dirección de la empresa, de sus mandos intermedios y de los trabajadores en general; para poder llevar a buen fin este objetivo VINSA aplicará la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, sus normas reglamentarias de desarrollo y demás normativa concordante.

En consonancia con lo expuesto, para el buen funcionamiento de gestión preventiva dentro de la empresa se aplicarán las siguientes normas o criterios:

1.º Servicio de prevención.—Las empresas del Grupo VINSA, con fecha 22 de diciembre de 1998, y una vez cumplimentados con carácter formal, los pasos previos previstos en la legislación vigente, y evaluados los correspondientes informes de la representación legal de los trabajadores de las empresas implicadas, acuerdan la constitución de un Servicio de Prevención Mancomunado a través del cual se organizarán los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades preventivas en las empresas del grupo. En el cual VINSA es parte.

El servicio de prevención es piramidal, mediante el establecimiento de una estructura Central y una estructura descentralizada. La estructura central queda integrada, inicialmente, por dos trabajadores acreditados con la titulación de nivel Superior de Prevención de Riesgos Laborales en las especialidades de Ergonomía y Psicología aplicada y Seguridad en el Trabajo. Estos trabajadores se encargarán de la planificación y el control de la actividad del Servicio de Prevención Mancomunado.

La estructura descentralizada tendrá un carácter prestacional y estará compuesta por Trabajadores Designados, con formación de nivel Intermedio.

La empresa tendrá al corriente el contrato con un Servicio de Prevención Ajeno para cubrir las dos especialidades preventivas no asumidas por el Servicio de Prevención Mancomunado el cual quedará encargado de cumplir todas aquellas exigencias que establece la normativa aplicable y en especial las de control y seguimiento de la actividad del Servicio de Prevención Ajeno.

2.º Comité Intercentro de Seguridad y Salud.—El Comité Intercentro de Seguridad y Salud de VINSA, (en adelante CISS) constituido al amparo de los artículos 38 y 39 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, es el órgano paritario y colegiado de participación general, teniendo atribuidas todas las competencias y facultades generales y aquellas que superen las competencias y facultades de los Comités provinciales de Seguridad y Salud, Comités de Seguridad y Salud de Centros de Trabajo o delegados de prevención, así como la dirección y coordinación de los mismos.

El CISS estará formado por nueve miembros de la parte social, siendo estos designados por el Comité Intercentro de VINSA, al amparo del artículo 84 del Convenio Colectivo Nacional de VINSA, y otros nueve miembros nombrados por la dirección de la empresa. El presidente del CISS será nombrado por la empresa siendo el representante legal del CISS ante cualquier persona física, jurídica, administración del Estado, organismo jurisdiccional o cualquier tipo de entidad con la que tenga que mantener relaciones a su nivel de competencias. Gestiona ante la empresa los medios necesarios para que los órganos y miembros del CISS puedan llevar a cabo sus actividades. Todos los miembros del CISS deberá poseer la titulación a Nivel Intermedio en Prevención de Riesgos, En el seno del CISS se elegirán dos secretarios, uno por cada parte. El Secretario de la parte social tendrá dedicación exclusiva en materia de Seguridad y Salud Laboral,

estando liberado de sus funciones, y se le dotara de los medios necesarios para el mejor desarrollo de su actividad.

El CISS, se reunirá trimestralmente, con carácter ordinario y con carácter extraordinario cuando lo solicite la mayoría de alguna de las partes.

El CISS adoptara sus propias normas de funcionamiento y sus funciones serán las estipuladas en su reglamento interno.

Composición del CISS:

Parte empresarial:

Don Miguel Ángel de Blas Salas, Presidente.
Don Ágapo Sánchez González, Secretario
Doña Aurora Arjones Varela, Delegación Madrid.
Don Luis Alfredo Fernández González, Delegación de Asturias.
Don Benito Rodríguez Pelaz, Delegación de Norte.
Don Francisco José Soler Sanchís, Delegación de Levante.
Don Guillermo López Puebla, Delegación Sur.
Don Miguel Méndez Díez, Delegación Cataluña.
Don Fernando Sánchez-Guijo Acevedo, Central.

Parte Social:

Don Jesús del Campo Betrán, Secretario.
Don José Velasco Rodríguez, Central.
Don Ángel Vázquez Díaz, Delegación Levante.
Don Alonso López Verdugo, Delegación Sur.
Don Manuel Luna Blanco, Delegación Sur.
Doña Yolanda García Barbero, Delegación Cataluña.
Doña Sarah Sansón Gómez, Delegación Centro.
Don Pedro Fernández Martín, Delegación Norte.
Don Fermín de Con Longo, Delegación Asturias.

Se constituye una Comisión Mixta de Seguridad y Salud que esta formada por cuatro representantes de la parte empresarial y cuatro de la parte social, que tendrá como fin el análisis, estudio y propuestas de soluciones en materia de prevención de riesgos laborales en el marco de la empresa.

Parte empresarial:

Don Miguel Ángel de Blas Salas.
Don Ágapo Sánchez González.
Doña Aurora Arjones Varela.
Don Fernando Sánchez-Guijo Acevedo.

Parte social:

Don Jesús del Campo Betrán.
Don Ángel Vázquez Díaz.
Doña Sarah Sansón Gómez.
Don Alonso López Verdugo.

3.º Evaluación de riesgos.—Se realizarán las evaluaciones de riesgos de todas las instalaciones y centros propios de la empresa según sus funciones y tareas. Se tomaran las medidas preventivas que resulten de las evaluaciones de riesgos. Debiéndose comunicar el inicio de las evaluaciones al delegado de prevención.

4.º Coordinación de Actividades Empresariales.—Conforme a lo establecido en el artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, sobre coordinación de actividades empresariales en materia de prevención, la empresa cuando preste sus servicios en centros de trabajo ajenos, debe recabar de los titulares de los mismos, la información y las instrucciones adecuadas, en relación con los riesgos existentes en el centro de trabajo y con las medidas de protección y prevención correspondientes, así como sobre las medidas de emergencia a aplicar, para informar y formar a sus respectivos trabajadores. De todo ello será informado el delegado de prevención.

5.º Accidente e Incidentes.—Todos los accidentes e incidentes laborales sufridos por los trabajadores de la empresa serán investigados en el plazo máximo de cuarenta y ocho horas y se tomaran las medidas preventivas adecuadas para su no repetición. El delegado de prevención será informado de los accidentes de trabajo en dicho plazo, y si fuese grave, muy grave o fallecimiento se comunicara de inmediato.

6.º Formación e Información.—Todos los trabajadores al inicio de su contratación serán informados de los riesgos específicos de su actividad, así como de las medidas preventivas que tenga que adoptar en emergencias. Todos los trabajadores de la empresa recibirán la formación adecuada en prevención de riesgos, para ello se creara un plan de formación específico en prevención de riesgos.

7.º Vigilancia de la Salud.—Conforme a lo establecido en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la empresa garantizará a sus trabajadores la vigilancia periódica de su estado de salud, en función

de los riesgos inherentes al trabajo. Para ello el servicio de prevención ajeno creara unos protocolos del reconocimiento médico, según los riesgos a los que estén expuestos los diferentes trabajadores de la empresa.

El personal de la empresa vendrá obligado a someterse, a la iniciación de la prestación, a examen médico.

Los demás reconocimientos médicos serán de carácter voluntario, sin menoscabo de la realización de otros reconocimientos, con carácter obligatorio, y previo informe de los representantes de los trabajadores, cuando existan disposiciones legales específicas, o cuando estos sean necesarios para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores, o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas.

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 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 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 IT.

Se entregarán a todos los trabajadores el resultado del reconocimiento médico, manteniendo en todo momento la confidencialidad de los resultados.

El delegado de prevención será informado de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño de su puesto de trabajo.

8.º Medidas de Emergencias.—La empresa deberá tener implantado en todos sus centros de trabajo un plan de emergencias, debiendo estar informados todos los trabajadores de dicho plan. El delegado de prevención será informado de las personas designadas en medidas de emergencias.

9.º Equipos de Trabajo y de Protección Individual.—Cuando la empresa entregue un equipo de trabajo o un equipo de protección individual (epi), el trabajador que lo reciba deberá ser informado del manejo, funcionamiento, mantenimiento, así como del manual de instrucciones, debiendo firmar el recibí correspondiente. Los equipos de protección individual (epis) que la empresa entregue serán de uso obligatorio y en especial en las prácticas de tiro. Previamente el delegado de prevención será informado.

10.º Protección a la Maternidad.—De conformidad a lo establecido en la Ley 39/1999, de conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, el empresario adoptara las medidas necesarias para evitar la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a riesgos para su seguridad y salud o una posible repercusión sobre el embarazo y el periodo de lactancia.

Dichas medidas se llevaran a cabo a través de una adaptación de las condiciones y de tiempo de trabajo de la trabajadora afectada.

CAPÍTULO XIII

Faltas y sanciones

Artículo 52. *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 53. *Son faltas leves.*

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

2. Abandonar el puesto de trabajo sin causa justificada o el servicio breve tiempo durante la jornada.

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 motivó.

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

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 debidas.

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

Artículo 54. *Son faltas graves.*

1. El cometer tres 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 fecha como otros 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 pruebe 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 55. *Son faltas muy graves.*

1. La reincidencia en comisión de falta grave en el período de seis meses, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que 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 si o para compañeros o personal y público, o peligro de averías para las instalaciones.

Artículo 56. *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.

Las sanciones Graves y Muy Graves serán notificadas al Comité de Empresa o Delegados de Personal, considerándose a estos parte integrante, del proceso desde el inicio.

Artículo 57. *Prescripción.*

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

Artículo 58. Abuso de autoridad.

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

CAPÍTULO XIV**Premios****Artículo 59.**

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

Se considerarán motivos dignos de premio:

- a) Actos heroicos.
- b) Actos meritorios.
- c) Espíritu de servicio.
- d) Espíritu de fidelidad.
- e) Afán de superación profesional.
- f) Se retribuirán con un premio en metálico de 12'02 euros (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 la Empresa o de esta misma.

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

CAPÍTULO XV**Prestaciones sociales****Artículo 60. Seguro colectivo de accidentes.**

La Empresa suscribirá pólizas de seguro colectivo a favor de todos y cada uno de sus trabajadores por un capital de 5.604.560 pesetas (33.684 euros) por muerte y 7.180.941 pesetas (43.158 euros) por incapacidad permanente total, absoluta y gran invalidez 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 recibirán una copia de la póliza, antes citada, a los efectos de conocer los riesgos cubiertos y la cuantía de la misma.

Artículo 61. Ayudas hijos minusválidos.

La Empresa abonará a los trabajadores con hijos minusválidos la cantidad de 180,30 euros (30.000 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 los años 2003 y 2004, esta cantidad se revalorizará en el IPC real del 2002 y 2003, respectivamente.

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 62. Compensaciones en los supuestos de incapacidad laboral transitoria.

a) Incapacidad Transitoria en caso de accidente laboral: La Empresa complementará hasta el 100 por 100 de la tabla de retribuciones del Anexo Salarial, más la parte correspondiente al plus de peligrosidad, en su caso, sin que suponga merma del importe que pudiese corresponder en las pagas extraordinarias. En el caso de que la prestación reglamentaria de la Seguridad Social sea mayor, se percibirá ésta. 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.

c) Incapacidad Transitoria en caso de enfermedad o accidente no laboral:

- c.1) Del día 1 al 4, el 60 por 100 de la base de cotización.
- c.2) Del día 5 al 60, el 100 por 100 de la base de cotización.
- c.3) Del 60 en adelante, si procede como esta legislación.

La Empresa complementará la prestación reglamentaria en el supuesto de hospitalización: Se cobrará el 100 por 100 de la base cotizable, desde la fecha de su hospitalización, durante sesenta 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.

Artículo 63. Natalidad.

A todo el personal sujeto a este convenio, le será concedida una ayuda económica de 30.000 pesetas (180.30 euros) por el nacimiento de cada hijo.

Artículo 64. Nupcialidad.

A todo el personal de VINSA, le será concedida una ayuda económica de 20.000 pesetas (120,20 euros) cuando contraiga matrimonio siempre que cause efectos civiles.

CAPÍTULO XVI**Derechos sindicales****Artículo 65. Derechos y garantías sindicales.**

Ambas partes firmantes y de común acuerdo, establecen que la empresa deberá descontar en la nómina mensual de los trabajadores y a petición de estos, 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 deducciones, 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.

La empresa concederá un crédito horario anual de 1.804 horas en el año 2002, 1.793 en el año 2003 y 1.782 en el 2004, a las centrales Sindicales por cada 60 Delegados de Personal o Miembros de Comité de Empresa que hayan sido obtenidos por cada una de aquellas a nivel nacional en la empresa.

No obstante lo antes expuesto, tal crédito de 1.804 horas se establecerá proporcionalmente en aquellas empresas en que existan mas de 15 y menos de 60 miembros de Comité de Empresa o Delegados de Personal de una misma Central Sindical.

Este crédito sindical le será adjudicado a un trabajador de la empresa y será designado por la Central Sindical.

Secciones Sindicales.—Podrán constituirse Secciones Sindicales en el ámbito de la Empresa por los Sindicatos que, de conformidad con la Ley Orgánica de Libertad Sindical, tengan la consideración de más representativos a nivel Estatal o de Comunidad Autónoma. Estas Secciones Sindicales dispondrán de los derechos, funciones y competencias que les atribuye el artículo 8 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical. 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 determinan 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.

Secciones Sindicales de Carácter Estatal.—Se reconoce el derecho a constituir Secciones Sindicales de carácter Estatal a los Sindicatos más representativos en el seno de la Empresa que reúnan los tres requisitos siguientes:

- a) Tener el veinticinco por ciento de los Delegados de Personal y Miembros de Comités de Empresa de la totalidad de la Empresa.
- b) Que alcancen, además, el veinticinco por ciento de los Delegados o Miembros de los Comités de Empresa en más de dos Delegaciones.
- c) Que tengan constituidas al menos 10 secciones sindicales provinciales.

Funciones y Competencias.—Son funciones y competencias de las Secciones Sindicales Estatales:

- a) Las Generales que les otorgue la LOLS.
- b) Designar los miembros del Comité Intercentro de entre los componentes de los distintos comités de empresa o delegados de personal.
- c) Elegir los miembros que formarán parte de la Comisión administradora del Fondo Económico y Asistencial y del Comité Intercentro de Seguridad y Salud Laboral.
- d) Elegir los miembros que formaran parte de la Comisión de Formación.

Delegados Sindicales de carácter Estatal.—Se acuerda expresamente que las Secciones Sindicales Estatales definidas en el artículo precedente tendrán tres Delegados Sindicales en total, con un crédito Horario Anual de 400 horas por Delegado.

Acumulación de horas sindicales.—Se acuerda expresamente la acumulación de horas de crédito sindical para los delegados sindicales de las Secciones Sindicales Estatales, Miembros de Comités de Empresa o delegados de personal pertenecientes a una misma representación Sindical. Todo ello con carácter anual y con el alcance y las condiciones que se establezcan en los correspondiente acuerdos entre la Dirección de la Empresa y las Organizaciones Sindicales.

Cada Sección Sindical Estatal elegirá un coordinador a nivel Nacional, que tendrá como función principal la de coordinación de dicha sección,

siendo el interlocutor ante la dirección de la Empresa ostentando la representación del Sindicato.

Los Coordinadores nacionales, miembros del Comité Intercentro y Delegados Sindicales Estatales, podrán tener acceso a todos los centros de trabajo de la Empresa cuando sea necesario y previa comunicación a la dirección de la misma.

CAPÍTULO XVII

Retribuciones

Artículo 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 41 del presente Convenio.

El pago del salario se efectuará por meses vencidos, hasta el día 3 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 retribución total mensual de las tablas de retribución del Anexo Salarial más la antigüedad, 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.
 2. De puestos de trabajo:
 - Peligrosidad.
 - Plus escolta.
 - Plus de vehículo de explosivos.
 - Plus de actividad.
 - Plus de responsable de equipo de vigilancia.
 - Plus de trabajo nocturno.
 - Plus de Radioscopia Aeroportuaria.
 - Plus de Fines de Semana y festivos-Vigilancia.
 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 trabajará 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 de antigüedad.*

Todos los trabajadores, sin excepción de categorías, disfrutarán además de su sueldo, aumentos por años de servicio.

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 expe-

rimenten en el futuro incremento económico alguno y se aplicarán de acuerdo con la categoría laboral que tuviera el trabajador a la fecha final de la maduración del trienio antes del 31 de diciembre de 1996.

Tabla de valores trienios

Categorías	Valor trienio	
	Pesetas	Euros
<i>Personal Directivo, Titulado y Técnico</i>		
Director Gerente	9.856	59,24
Director Comercial	8.838	53,12
Director Técnico	8.838	53,12
Director de Personal	8.838	53,12
Jefe de Personal	7.819	46,99
Jefe de Seguridad	7.819	46,99
Titulado Superior	7.819	46,99
Titulado Medio	6.801	40,87
Delegado Provincial-Gerente	6.801	40,87
Titulado Prevención de Riesgos Laborales	6.801	40,87
<i>Personal Administrativo</i>		
A) Administrativos:		
Jefe de Primera	6.351	38,17
Jefe de Segunda	5.881	35,35
Oficial de Primera	5.006	30,09
Oficial de Segunda	4.705	28,28
Azafata/o	4.234	25,45
Auxiliar	4.234	25,45
Telefonista	3.528	21,20
Aspirante	2.990	17,97
B) Técnicos y Especialistas de Oficina:		
Analista	7.819	46,99
Programador de Ordenadores	6.801	40,87
Programador/Grabador de Ordenadores	5.006	30,09
Delineante Proyectista	5.881	35,35
Delineante	5.006	30,09
C) Comerciales:		
Jefe de Ventas	6.351	38,17
Técnico Comercial	5.881	35,35
Vendedor	5.175	31,10
<i>Mandos Intermedios</i>		
Jefe de Vigilancia	5.761	34,62
Jefe de Servicios	5.761	34,62
Encargado General	5.761	34,62
Inspector	5.291	31,80
<i>Personal Operativo</i>		
A) Juramentado:		
Vigilante Jurado	4.245	25,51
Vigilante Jurado de Explosivos	4.245	25,51
<i>Personal de Central Receptora de Alarmas</i>		
Jefe de Sala	6.633	39,87
Jefe de turno	6.663	39,87
Operador C.R. Alarmas	3.541	21,28
<i>Personal de Seguridad Mecánico-Electrónica</i>		
Encargado	6.633	39,87
Oficial de Primera	6.178	37,13
Oficial de Segunda	5.451	32,76
Oficial de Tercera	4.726	28,40
Ayudante Encargado	3.589	21,57
Especialista de Primera	3.589	21,57
Especialista de Segunda	3.342	20,09
Revisor de Sistemas	5.014	30,13
<i>Personal de Oficios Varios</i>		
Oficial de Primera	5.347	32,14
Oficial de Segunda	4.231	25,43

Categorías	Valor trienio	
	Pesetas	Euros
Ayudante	3.525	21,19
Peón	3.530	21,22
<i>Personal Subalterno</i>		
Conductor	4.281	25,73
Ordenanza	3.885	23,35
Almacenero	3.885	23,35
Botones	2.992	17,98

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 para el año 2002 se indica a continuación, comenzándose a devengar desde el primer día del mes en que se cumple el quinquenio.

Tablas valores quinquenios 2002

Categorías	Valor quinquenio	
	Pesetas	Euros
<i>Personal Directivo, Titulado y Técnico</i>		
Director general	11.205	67,34
Director Comercial	10.048	60,39
Director Administrativo	10.048	60,39
Director Técnico	10.048	60,39
Director de Personal	10.048	60,39
Jefe de Personal	8.890	53,43
Jefe de Seguridad	8.890	53,43
Titulado Superior	8.890	53,43
Titulado Medio	7.732	46,47
Delegado Provincial-Gerente	7.732	46,47
Titulado Prevención Riesgos Laborales	7.732	46,47
<i>Personal Administrativo</i>		
A) Administrativos:		
Jefe de Primera	7.221	43,40
Jefe de Segunda	6.687	40,19
Oficial de Primera	5.692	34,21
Oficial de Segunda	5.349	32,15
Azafata/o	4.814	28,93
Auxiliar	4.814	28,93
Telefonista	4.012	24,11
Aspirante	3.400	20,43
B) Técnicos y especialistas de oficina:		
Analista	8.890	53,43
Programador de Ordenador	7.732	46,47
Operador/Grabador de Ordenador	5.692	34,21
Delineante Proyectista	6.687	40,19
Delineante	5.692	34,21
C) Comerciales:		
Jefe de Ventas	7.221	43,40
Técnico Comercial	6.687	40,19
Vendedor	5.884	35,36
<i>Mandos Intermedios</i>		
Jefe de Vigilancia	6.551	39,37
Jefe de Servicios	6.551	39,37
Encargado General	6.551	39,37
Inspector	6.016	36,16
<i>Personal Operativo</i>		
A) Habilitado:		
Vigilante de Seguridad de Transporte de Explosivos		
Conductor	5.223	31,39
Vigilante de Seguridad de Transporte de Explosivos ..	4.844	29,11
Vigilante de Seguridad	4.768	28,66
Vigilante de Explosivos	4.768	28,66

Categorías	Valor quinquenio	
	Pesetas	Euros
B) Personal Central Receptora de Alarmas:		
Jefe de Sala	7.541	45,32
Jefe de turno	7.541	45,32
Operador C. R. Alarmas	4.027	24,20
<i>Personal de Seguridad Mecánico-Electrónica</i>		
Encargado	7.541	45,32
Oficial de Primera	7.023	42,21
Oficial de Segunda	6.198	37,25
Oficial de Tercera	5.374	32,30
Ayudante de Encargado	4.081	24,53
Especialista	4.081	24,53
Revisor de Sistemas	5.701	34,26
<i>Personal de Oficios Varios</i>		
Oficial de Primera	6.078	36,53
Oficial de Segunda	4.810	28,91
Ayudante	4.015	24,13
Peón	4.015	24,13
<i>Personal Subalterno</i>		
Conductor	4.868	29,26
Ordenanza	4.416	26,54
Almacenero	4.416	26,54
Botones	3.402	20,45

Para los años 2003 y 2004, los anteriores importes de quinquenios se incrementarán en el IPC real del 2002 y 2003, respectivamente.

c) La acumulación de los incrementos salariales por antigüedad que resultaren aplicables en régimen tanto de trienios como 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.

Artículo 71. Complementos 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 mensualmente, por éste concepto, el complemento salarial señalado en el Anexo Salarial de este Convenio.

1. Los Vigilantes de Seguridad de Transporte de Explosivos-conductor, Vigilantes de Seguridad de Transporte de Explosivos y Vigilantes de Explosivos, percibirán mensualmente, por este concepto, los importes que figurarán en las tablas de retribuciones del Anexo Salarial de este Convenio.

2. Los Vigilantes de Seguridad de Vigilancia cuando realicen servicio con arma de fuego reglamentaria percibirán un plus de peligrosidad de 20.546 pesetas (123,48 euros) al mes o un precio por hora de 125 pesetas (0,75 euros), con un máximo de 164 horas al mes en 2002, 163 horas en el 2003 y 162 horas en el 2004. 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.3.a), cuando realice las funciones establecidas en el apartado 7 del citado precepto sobre funciones de los vigilantes de seguridad, percibirá, como mínimo por tal concepto, la cantidad de 30.000 pesetas (180,30 euros) mensuales como complemento.

c) Plus de Vehículo de Explosivos.—Dicho plus se abonará a los Vigilantes Conductores y de Transporte de Explosivos, en atención a las funciones típicas de su categoría, definidas en el artículo 22 de este Convenio Colectivo, cuyo importe figura en las tablas de retribución del anexo.

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.—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 diez por ciento del sueldo base establecido en este Convenio, que corresponda a su categoría, en tanto las tenga asignadas y las realice.

f) Plus de Radioscopia Aeroportuaria.—El vigilante de seguridad que utilice la Radioscopia Aeroportuaria en la prestación de sus servicios en las instalaciones de los aeropuertos, percibirá como complemento de tal puesto de trabajo, mientras realice el mismo, la cantidad de 170 pesetas (1,02 euros) por hora efectiva de trabajo, con un máximo mensual de 27.880 pesetas (167,56 euros). Este complemento no será abonable en las gratificaciones extraordinarias ni en la mensualidad de vacaciones.

Se exigirá, como requisito previo para acceder a este puesto de trabajo, que el trabajador acredite haber realizado un curso de formación específico sobre el uso y funcionamiento de la Radioscopia Aeroportuaria, impartido por personal técnico con conocimientos suficientes en este tipo de aparatos, sin el que no podrá, en todo caso, desempeñar el citado servicio.

En los años siguientes de negociación del presente convenio (2003 y 2004), los anteriores pluses a), b), c), d), e) y f), se incrementarán en el IPC real de los años 2002 y 2003 respectivamente.

g) Plus de Trabajo Nocturno.—Se fija un plus de Trabajo Nocturno por hora trabajada. De acuerdo con el artículo 41 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 y el 31 de diciembre de 2002 cada hora nocturna trabajada se abonará con los valores que se indican en la siguiente tabla:

Valores horas nocturnas 2002

Categorías	2002	
	Pesetas	Euros
<i>Personal Administrativo</i>		
A) Administrativos:		
Jefe de Primera	189	1,14
Jefe de Segunda	173	1,04
Oficial de Primera	148	0,89
Oficial de Segunda	142	0,85
Azafata/o	125	0,75
Auxiliar	125	0,75
Telefonista	105	0,63
Aspirante	89	0,53
B) Técnicos y Especialistas de Oficina:		
Programador de Ordenador	203	1,22
Operador/Grabador de Ordenador	148	0,89
Delineante Proyectista	171	1,03
Delineante	148	0,89
C) Comerciales:		
Jefe de Ventas	189	1,14
Técnico Comercial	173	1,04
Vendedor	152	0,91
<i>Mandos Intermedios</i>		
Jefe de Vigilancia	170	1,02
Jefe de Servicios	170	1,02
Encargado General	170	1,02
Inspector	161	0,97
<i>Personal Operativo</i>		
A) Habilitado:		
Vigilante de Seguridad de Transporte de Explosivos		
Conductor	149	0,90
Vigilante de Seguridad de Transporte de Explosivos ..	136	0,82
Vigilante de Seguridad	135	0,81
Vigilante de Explosivos	135	0,81
B) Personal de Central Receptora de Alarmas:		
Jefe de Sala	197	1,18
Jefe de turno	197	1,18
Operador C.R. Alarmas	107	0,64

Categorías	2002	
	Pesetas	Euros
<i>Personal de Seguridad Mecánico-Electrónica</i>		
Encargado	197	1,18
Oficial de Primera	181	1,09
Oficial de Segunda	162	0,97
Oficial de Tercera	142	0,85
Ayudante Encargado	106	0,64
Especialista	106	0,64
Revisor de Sistemas	148	0,89
<i>Personal de oficios Varios</i>		
Oficial de Primera	159	0,96
Oficial de Segunda	123	0,74
Ayudante	105	0,63
Peón	105	0,63
<i>Personal Subalterno</i>		
Conductor	125	0,75
Ordenanza	114	0,69
Almacenero	114	0,69
Botones	89	0,53

h) Plus Fin de semana y Festivos.—Teniendo en cuenta que los fines de semana y festivos del año son habitualmente días laborables normales en el cuadrante de los vigilantes de seguridad del Servicio de Vigilancia, se acuerda abonar a estos trabajadores un Plus por hora efectiva trabajada de 110 pesetas (0,66 euros) durante los sábados, domingos y festivos. A efectos de cómputo será a partir de las cero horas del sábado a las veinticuatro del domingo y en los festivos de las cero horas a las veinticuatro horas de dichos días trabajados. No es abonable para aquellos trabajadores que hayan sido contratados expresamente para trabajar en dichos días (ejemplo Contratos a Tiempo Parcial para fines de semana).

A los efectos de los días festivos, se tendrán en cuenta los nacionales, autonómicos y locales señalados para cada año, correspondientes al lugar de trabajo donde el vigilante de seguridad de vigilancia preste el servicio, independientemente del centro de trabajo donde esté dado de alta.

Para los años 2003 y 2004 los anteriores pluses g) y h), se incrementará en el IPC real del año 2002 y 2003 más un punto, respectivamente.

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

Respecto a las horas extraordinarias se estará a lo dispuesto en el artículo 42 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 la Empresa 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 conjuntamente con la paga del mes de junio.

El importe de esta gratificación será de una mensualidad de la columna de «total» correspondiente al anexo salarial y por los mismos conceptos, incluyendo el complemento personal de Antigüedad, 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 el complemento personal de Antigüedad, 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 sujetos 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 equi-

valente a una mensualidad de la columna de «total», correspondiente al anexo del año anterior al del mes del percibo, incluyendo antigüedad, 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.

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 de 176.400 pesetas (1.060,19 euros) para 2002, y para los años 2003 y 2004 el IPC real del año 2002 y 2003 respectivamente, 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 mantenimiento de vestuario. Su cuantía, según categoría, 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 cuantía de las retribuciones y sus conceptos, aplicables a partir del 1 de enero al 31 de diciembre de 2002, para las distintas categorías, es la que figura en las tablas del anexo salarial del presente Convenio Colectivo.

En los incrementos de las tablas de retribución del anexo salarial de todas las categorías, quedan incluidos y compensados los posibles efectos que pudieran derivarse de la cláusula de revisión salarial establecida en el artículo 76 del Convenio anterior para el año 2001, por lo que aquéllas son definitivas para el año 2002.

Para los años 2003 y 2004, el total de la tabla de retribuciones para todas las categorías, con efectos de 1 de enero de cada uno de los años 2003 y 2004, tendrá los incrementos del IPC real del 2002 y 2003, respectivamente.

Para realizar los incrementos previstos, ambas partes acuerdan reunirse a través de la Comisión Paritaria de seguimiento del Convenio, tan pronto sean conocidos los IPC reales correspondientes a los años 2002 y 2003 para determinar las retribuciones de los años 2003 y 2004, así como la distribución y la confección de las tablas y la revisión del resto de conceptos según lo previsto en el presente Convenio.

Artículo 76. 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.

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 estimaran costes mínimos repercutibles los siguientes:

2002

	V. Seguridad sin arma		V. Seguridad con arma	
	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros
Costes Convenio	1.844	11,08	2.060	12,38
Costes hora nocturna	182	1,09	182	1,09
Coste hora fin de semana o festivo	149	0,90	149	0,90
Antigüedad:				
c/ Trienios	48	0,29	48	0,29
c/ Quinquenios	54	0,32	54	0,32

Estos costes, en los que no está incluido el IVA, se actualizarán anualmente por parte de la Comisión Paritaria de Seguimiento del Convenio para los años 2003 y 2004.

Se acuerda constituir en el plazo de dos meses a partir de la firma de este convenio entre las organizaciones firmantes una Comisión de seguimiento específica de este artículo.

Artículo 77. *Uniformidad.*

La Empresa facilitará 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, tres pantalones de verano y seis pares de calcetines y seis pares de calcetines de media para las mujeres.

Igualmente se facilitará cada año un par de zapatos.

Asimismo se facilitará, 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.

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

Artículo 78. *Premio de vinculación.*

La empresa abonará a los trabajadores que al cumplir las edades que a continuación se relacionan, y acepten la propuesta de aquéllas de causar baja en las mismas, un premio de vinculación por el importe que se indica seguidamente:

Edad	Pesetas	Euros
60	950.000	5.709,61
61	900.000	5.409,11
62	850.000	5.108,60
63	800.000	4.808,10

Para los años 2003 y 2004 las anteriores cantidades se revisarán en el IPC real resultante en los años 2002 y 2003, respectivamente.

Estos importes se liquidarán con el último recibo salarial que se abone al trabajador.

Artículo 79. *Jubilación anticipada a los sesenta y cuatro años.*

En virtud 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 64 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, en su caso, 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.

Artículo 80. *Contrato de Relevo.*

Se acuerda por ambas partes que las disposiciones establecidas para el contrato de relevo en la legislación vigente sean de aplicación en el ámbito de este Convenio.

Artículo 81. *Asistencia jurídica.*

La Empresa asumirá la asistencia legal a aquellos trabajadores que en calidad de acusados o denunciantes 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 46, 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.

La Empresa que cuente 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.*

La Empresa vendrá obligada a suscribir Póliza de Seguro de Responsabilidad Civil por importe de al menos veintidós millones, con los efectos y consecuencias comprendidas en la Ley del Contrato de Seguro.

CAPÍTULO XVIII

Artículo 84. *Fondo económico y asistencial.*

Exposición de motivos:

El fondo es, en primer lugar, un símbolo, muy antiguo en el tiempo, de diálogo social porque las partes se marcaron objetivos comunes y porque su gobierno es paritario.

Los siguientes Estatutos son el resultado de un laborioso proceso negociador, fiel reflejo de la voluntad y autonomía de las partes por configurar un único marco social importante incluido en las relaciones laborales de la empresa con sus trabajadores.

Estatutos:

Apartado 1.º Denominación.—Se establece el presente Estatuto del Fondo Social y Asistencial, acordado por la representación Empresarial y la representación Sindical.

Apartado 2.º Ámbito.—En cuanto al ámbito temporal se somete a la vigencia del convenio.

Apartado 3.º Sede del fondo.—El domicilio se establece en Madrid, calle Orense, número 81, 7.ª planta, teléfono 91 453 82 82, pudiendo establecerse delegaciones en otros puntos de la geografía Nacional si así lo acuerda la Comisión Administradora.

Apartado 4.º El Fondo se destinará:

A) Dotar económicamente las acciones encaminadas a mejorar la Seguridad y Salud Laboral de los Trabajadores, mediante la organización de Estudios, Conferencias, Campañas de Concienciación, de conformidad con lo establecido en el Convenio Colectivo.

B) Ayudas de estudios para los trabajadores de la empresa y sus hijos.

Las ayudas se solicitarán mediante única instancia por trabajador. Se dirigirá a la Comisión Administradora del Fondo, con sede en la calle Orense, número 81, 7.ª planta, 28020 Madrid, o se presentará en la Delegación a la que pertenece dicho trabajador.

El plazo de finalización de la presentación de solicitudes será el 1 de Noviembre del año en curso.

Las solicitantes deberán adjuntar a la instancia la documentación que a continuación se detalla:

B.1) Documentos personales:

1. Fotocopia del DNI.
2. Fotocopia del Libro de Familia en el caso de que la ayuda vaya destinada a algún hijo del solicitante.
3. Fotocopia del certificado del INSERSO en el caso de que algún hijo del solicitante padezca minusvalía física, psíquica o sensorial.
4. Declaración Jurada de no percibir ayuda alguna, para la misma finalidad.

5. Certificado de haberes y retenciones de todos los miembros de la unidad familiar que hayan obtenido ingresos durante el año anterior al de la petición de ayuda familiar que hayan obtenido ingresos durante el año anterior al de la petición de ayuda o bien copia de la declaración de IRPF correspondiente a dicho ejercicio económico.

6. Certificado de inscripción en el INEM como desempleado o demandante de empleo del cónyuge e hijos mayores de 18 años, que no realicen actividad laboral alguna, en caso contrario, se entenderá que sí realiza alguna actividad remunerada y habrá de atenderse al punto 5.

B.2) Documentos académicos:

1. Preescolar, Secundaria, ESO, BUP, COU, ayudas a comedor y libros (mediante factura proforma). Acceso a la Universidad, certificado del curso donde se encuentre matriculado con expresión del mismo o, en su defecto, certificación oficial de la secretaria donde se imparte dicho curso, quedando pendiente la presentación de la matrícula para la que se solicita.

2. Guarderías: Certificado que acredite la inscripción en la misma de los hijos del beneficiario que soliciten dicha ayuda, así como la cuantía mensual a satisfacer y el número de meses que permanezca en la misma durante el curso para el que solicita la ayuda.

3. Grado medio y superior: Certificado de matriculación o copia de la matrícula con expresión del curso y cuantía a satisfacer.

4. Otros estudios de los trabajadores: Certificado que acredite la inscripción para la realización de cursos que sirvan para la formación del trabajador (Idiomas, informática, etc.).

5. Educación de hijos con minusvalías: Certificación de minusvalía y certificación del centro en el que se preste la enseñanza especial.

B.3) Bases para la concesión de ayudas de estudio: Las Bases que a continuación se enumeran son para efectuar el reparto del fondo y para establecer la documentación que deben presentar los trabajadores que soliciten dichas ayudas.

1. Las ayudas se solicitarán para:

- Estudios superiores de los trabajadores.
- Estudios de enseñanza media de los trabajadores.
- Otros estudios de trabajadores.
- Estudios de los hijos.
- Preescolar y guarderías.
- Educación especial.
- Gimnasio y preparación física.

2. Todas las ayudas al estudio serán concedidas para la Comisión Administradora del Fondo Económico y Asistencial a fin de distribuir de forma equitativa el fondo disponible entre los trabajadores de todas las delegaciones.

3. Para las concesiones de las Ayudas previstas, deberán tenerse en cuenta la totalidad de los ingresos brutos obtenidos en la unidad familiar tomando como referencia el ejercicio económico anterior al de la presentación de la Ayuda.

4. Los Interesados en solicitar alguna de las ayudas mencionadas presentarán, no más tarde del 1 de noviembre, una única instancia, en el modelo oficial a tal efecto elaborará la Comisión Administradora del Fondo. Para la resolución de las solicitudes presentadas la Comisión Administradora, se reunirá la primera quincena del mes de noviembre.

C) Seguro colectivo: Para todo el personal de la Empresa, menor de 65 años, excepto aquellos cuyos niveles salariales no se encuentren contemplados en las tablas anexas se concierta un Seguro Colectivo, que cubrirá exclusivamente los riesgos señalados a continuación y bajo las condiciones que se establezcan en las Pólizas correspondientes.

Causa.

C.1) Fallecimiento derivado de enfermedad: La responsabilidad del Fondo Económico alcanza exclusivamente al pago de las primas correspondientes. En el caso de que un empleado causara baja definitiva en el servicio de la Empresa, automáticamente dejará de ser beneficiario del Seguro, salvo que por acuerdo privado entre el y las Compañías Aseguradoras pudiera seguir gozando de sus beneficios, corriendo a su cargo el importe de las primas sucesivas a la baja.

D) Ayudas para las vacaciones: Como subvención de «ayuda para las vacaciones» para los años 2002, 2003 y 2004, se destinará una cantidad que se asignará mediante un sorteo por Delegaciones de las subvenciones asignadas para todo el personal afectado por el Convenio. Este sorteo se efectuará el día 5 de junio de cada año.

E) Ayudas sociales:

- Intervenciones quirúrgicas y gastos médicos en general, tanto de los empleados como de los hijos de éstos.
- Circunstancias críticas familiares.
- Gastos ocasionados por traslados forzosos de vivienda.
- Siniestros tales como incendios, robos, etc., que causen daños en la vivienda o en los bienes de uso necesario.
- Cualquier otra situación análoga así como aquellas otras cuyo objeto sea el de atender necesidades perentorias en general plenamente justificadas.

Apartado 5.º Recursos económicos.—Los recursos económicos del fondo estarán constituidos por:

1. Las aportaciones que al mismo hace la empresa, siendo para el año 2002 de 32.500.000.- ptas.(195.328 euros), realizándose una aplicación en los años siguientes de 2 puntos más el IPC del año en curso, hasta el año 2004 inclusive.

2. La renta derivada de las citadas aportaciones, así como por las subvenciones y cualquier otra donación que pueda recibirse.

Apartado 6.º Ingreso de las cuotas.—La empresa pondrá a disposición de la Comisión Administradora del Fondo las cuantías anteriormente pactadas el día 1 de enero del año en curso. El incumplimiento por la empresa de esta obligación le hará responsable de los perjuicios que se ocasionen a los trabajadores solicitantes de cualquier ayuda.

Apartado 7.º Órgano Rector.—La Comisión Administradora del fondo corresponde a la Comisión formada por las Organizaciones Sindicales firmantes con un mínimo de tres miembros. Dicha Comisión con carácter de administradora del fondo se reunirá, una vez al mes, en sesión ordinaria y con carácter de extraordinaria cuando lo soliciten cualquiera de las dos partes que la componen.

La composición de la Comisión Administradora del fondo estará constituida por:

Doña Sarah Sansón Gómez.
Don Santiago Cabeza Azañedo.
Don José Velasco Rodríguez.

Apartado 8.º Competencias de la Comisión.—Las competencias de la Comisión se extienden a cuanto concierne al gobierno, administración y representación del Fondo y, especialmente le corresponderá:

- Velar por el cumplimiento de los presentes Estatutos.
- Aprobar la distribución de los recursos anualmente entre las distintas finalidades estatutarias, fijando la reserva que estime oportuna.
- Realizar cuantos contratos y actos jurídicos sean necesarios para la mejor eficacia de la gestión y cumplimiento de los fines.
- Elaborar las memorias de actividades de cada año.
- Fijar anualmente las cantidades que la Administración del Fondo ha de dedicar al Material.

Apartado 9.º Beneficiarios.—Son beneficiarios del fondo, los trabajadores de «Vigilancia Integrada, S. A.» Para la concesión de cualquiera de las ayudas que otorga el fondo será necesario:

- Dirigir solicitud a tal efecto justificando la necesidad que la motiva.
- Tener unan antigüedad mínima de un año, en el momento de solicitar los beneficios del Fondo.

Apartado 10.º Tramitación.—Cumplimentada la solicitud en los impresos editados por la Comisión Administradora, ésta, será objeto de análisis y resolución en la primera reunión ordinaria que celebre dicha Comisión, notificándose lo acordado al solicitante.

Apartado 12.º Depósito y vigencia.—Una vez publicado el texto del convenio en el «Boletín Oficial del Estado», los presentes Estatutos serán objeto de depósito en la oficina correspondiente.

CAPÍTULO XIX

Artículo 85. *Comité Intercentro.*

El Comité Intercentro fue constituido el 19 de diciembre de 1992, según el artículo 63.3 del Estatuto de los Trabajadores y según la LOLS.

El Comité Intercentro es el órgano colegiado de representación de los trabajadores de «Vigilancia Integrada, Sociedad Anónima» en todo el ámbito estatal ante la Dirección de la Empresa y cualquier entidad y organismo con capacidad jurídica y defensa de los intereses y representación de los trabajadores y negociación y resolución de aquellos temas que afecten

a dicho Comité, todo ello de conformidad a las competencias establecidas en la normativa del mismo y regulado en los artículos 64 y 68 del Estatuto de los Trabajadores.

El Comité Intercentro está formado por nueve miembros, que a su vez serán miembros de los Comités de Empresa o Delegados de personal, en proporción a la representación obtenida en las últimas elecciones sindicales en la Empresa, siendo elegidos por sus propias centrales sindicales, únicamente estarán representados en el Comité Intercentro los sindicatos o coaliciones que hubieran obtenido al menos, un 10 por 100 del cómputo total de las elecciones.

La Dirección de «Vigilancia Integrada, Sociedad Anónima» será informada de los miembros que componen dicho Comité y sus comisiones.

El Comité Intercentro para quien ostente el cargo de Presidente, Secretario y vicesecretario tendrán un crédito de 1.804 anuales para el año 2002, de 1.793 para el 2003 y de 1.782 para el 2004, el resto de los vocales tendrán un crédito de 300 horas anuales, no pudiendo transferir estas horas a ningún otro miembro de la representación social.

El Comité Intercentro cuenta con una Comisión Permanente, integrada por cuatro miembros contándose entre ellos, necesariamente, el Secretario y el Presidente.

Don José Velasco Rodríguez.
Don José Julio Espejo.
Don Severiano Valeriano Barba.
Don Fermín de Con.
Doña Yolanda García Barbero.

Principios.—El Comité Intercentro es el órgano colegiado y unitario de representación de los trabajadores de la Empresa. Actuará con absoluta independencia y se regirá en todo momento respetando los principios democráticos y de libre expresión.

El Comité Intercentro asume las funciones, derechos y deberes pactados, legalmente establecidos, para los cuales ha sido elegido, teniendo capacidad de decisión en todos y cada uno de los asuntos, que en el ámbito de funciones y competencias se establecen en el presente Convenio y posibles acuerdos.

Mantendrá relaciones de estrecha colaboración con las Secciones Sindicales Estatales en la Empresa, y potenciará la unidad y la solidaridad entre todos sus miembros.

Composición.—Estará compuesto por nueve miembros titulares. En su constitución se guardará la debida proporcionalidad obtenida por los Sindicatos, según los resultados electorales considerados en el conjunto de la Empresa, correspondiendo a estos la designación tanto de los miembros titulares como de los suplentes entre los componentes de los distintos Comités Provinciales y en su caso Delegados de Personal.

Únicamente estarán representados en el Comité Intercentro los sindicatos o coaliciones que hubieran obtenido, al menos, un diez por ciento en el cómputo total de las elecciones.

La dirección de Vinsa será informada de los miembros que componen dicho Comité y sus Comisiones.

El Comité Intercentro cuenta, para mejor desempeño de sus funciones con un Presidente, una Secretaria, y una vicesecretaria y una Comisión Permanente, integrada por cinco miembros contándose entre ellos, necesariamente, el Secretario y el Presidente.

Vinsa habilitará un local adecuado, y destinado exclusivamente a las actividades y reuniones del Comité Intercentro.

Funciones y competencias.—Son funciones y competencias del Comité Intercentro:

a) Estar legitimado para la Negociación Colectiva en el marco global de la Empresa y cualquier otro tipo de pactos de carácter Nacional.

Todo ello sin perjuicio de las competencias y cometidos que en sus respectivos ámbitos establece el artículo 64 ET y que además tienen los Comités Provinciales, Delegados de Personal y Secciones Sindicales, así como los derivados de la articulación de la Negociación Colectiva, en aquellas materias previstas para los niveles inferiores en el Convenio Colectivo, o los que subsistan derivados de acuerdos o pactos recogidos en los anteriores Convenios.

b) Designación de entre sus miembros de los 2 que formarán parte de la Comisión Mixta Paritaria del Convenio por la representación de los trabajadores.

c) Recibir información trimestral sobre la marcha general de la Empresa, situación en le Mercado, Producción y Productividad, Ventas, Estructura Financiera, Presupuesto y Cálculo de Costes, Evolución del Empleo, Salud Laboral, además de toda aquella que del ámbito nacional atribuye el artículo 64 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores a los Comités de Empresa en sus respectivas esferas.

d) Ser informado, mensualmente sobre el número de Horas Extraordinarias realizadas en el periodo anterior y causa de las mismas.

e) Conocer los conflictos que se susciten, con alcance y carácter general, a los fines de audiencia, estudio y propuesta.

f) Ser informado sobre la las convocatorias de selección de personal, el Comité Intercentro tendrá previo conocimiento, y dispondrá de dos días para hacer las sugerencias o pedir las revisiones que estime oportunas.

g) Analizar e intercambiar opiniones sobre la situación global de Vinsa.

Procedimiento.—Para el desarrollo de dichas funciones y competencias, el Comité Intercentro se reunirá con la Empresa trimestralmente con carácter ordinario, y con carácter extraordinario cuando el caso así lo requiera de común acuerdo por ambas partes. En cualquier caso, deberá comunicarse a la otra parte de la celebración de dichas reuniones con la antelación mínima de quince días hábiles para las ordinarias y con toda la antelación que sea posible para las extraordinarias una vez acordada su celebración.

Una vez convocadas en tiempo y forma las reuniones, los gastos de los miembros del Comité Intercentro provocados por desplazamiento, alojamiento y dietas, serán abonados por la Empresa.

Para todas las reuniones se elaborará por el Secretario un Orden del Día que incluirá todos los asuntos a tratar. Se confeccionará un Acta recogiendo todos los acuerdos que se hayan adoptado en la reunión. Se comunicará a los Centros de Trabajo, para conocimiento de todos los trabajadores, los acuerdos a los que lleguen, mediante escritos en los tablones de anuncios. Los coordinadores nacionales de las Secciones Sindicales de carácter estatal los Sindicatos más representativos, según lo que establece en el artículo siguiente, podrán asistir a las reuniones del Comité Intercentro.

Dotación.—El Comité Intercentro dispondrá de local adecuado, con teléfono, fax, ordenador e impresora, disponiendo de material y mobiliario de oficina, utilización del correo interior de la Empresa.

El Comité Intercentro donde tenga reconocido su domicilio social, recibirá el «Boletín Oficial del Estado», y demás publicaciones de carácter profesional de la actividad de la Empresa con la frecuencia de su aparición.

Publicación en el Boletín interior de la Empresa de Notas Informativas del Comité.

Podrán concertarse otras facilidades mediante pactos para casos concretos y justificados.

Disposición adicional primera. *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.

La Empresa y el Comité Intercentro podrán reunirse para tratar situaciones relacionadas con este aspecto, pudiendo acordar condiciones más beneficiosas para ambas partes, cuando circunstancias especiales así lo aconsejen.

Disposición adicional segunda.

Se acuerda incluir como nueva categoría, a partir del 1 de enero de 2004, al Guarda Particular de Campo en sus distintas especialidades (Pesca Marítima, Caza, etc.), contratados por Empresas de Seguridad Privada, al que se le asignarán las retribuciones propias del Vigilante de Seguridad con Arma.

Disposición final única.

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.

ANEXO SALARIAL

Tabla de retribuciones 2002

Categorías	Salario base		Plus peligrosidad		Plus vehículo blindado		Plus actividad		Plus transporte		Plus vestuario		Total	
	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros
<i>Personal Directivo, Titulado y Técnico</i>														
Director General	227.242	1.365,75	—	—	—	—	—	—	11.760	70,68	—	—	239.002	1.436,43
Director Comercial	205.020	1.232,20	—	—	—	—	—	—	11.760	70,68	—	—	216.780	1.302,87
Director Administrativo	205.020	1.232,20	—	—	—	—	—	—	11.760	70,68	—	—	216.780	1.302,87
Director Técnico	205.020	1.232,20	—	—	—	—	—	—	11.760	70,68	—	—	216.780	1.302,87
Director de Personal	205.020	1.232,20	—	—	—	—	—	—	11.760	70,68	—	—	216.780	1.302,87
Jefe de Personal	182.790	1.098,59	—	—	—	—	—	—	11.760	70,68	—	—	194.550	1.169,27
Jefe de Seguridad	182.790	1.098,59	—	—	—	—	—	—	11.760	70,68	—	—	194.550	1.169,27
Titulado Superior	182.790	1.098,59	—	—	—	—	—	—	11.760	70,68	—	—	194.550	1.169,27
Titulado Medio	160.558	964,97	—	—	—	—	—	—	11.760	70,68	—	—	172.318	1.035,65
Delegado Provincial-Gerente ...	160.558	964,97	—	—	—	—	—	—	11.760	70,68	—	—	172.318	1.035,65
Técnico en Prevención de Riesgos Laborales	160.558	964,97	—	—	—	—	—	—	11.760	70,68	—	—	172.318	1.035,65
<i>Personal Administrativo</i>														
A) Administrativos:														
Jefe de Primera	150.698	905,71	—	—	—	—	9.860	59,26	11.760	70,68	—	—	172.318	1.035,65
Jefe de Segunda	140.428	843,99	—	—	—	—	11.241	67,56	11.760	70,68	—	—	163.429	982,23
Oficial de Primera	121.322	729,16	—	—	—	—	14.045	84,41	11.760	70,68	—	—	147.127	884,25
Oficial de Segunda	114.735	689,57	—	—	—	—	14.703	88,37	11.760	70,68	—	—	141.198	848,62
Azafata/o	104.455	627,79	—	—	—	—	16.092	96,71	11.760	70,68	—	—	132.307	795,18
Auxiliar	104.455	627,79	—	—	—	—	16.092	96,71	11.760	70,68	—	—	132.307	795,18
Telefonista	89.024	535,05	—	—	—	—	18.185	109,29	11.760	70,68	—	—	118.969	715,02
Aspirante	77.271	464,41	—	—	—	—	16.602	99,78	11.760	70,68	—	—	105.633	634,87
B) Técnicos y especialistas de oficina:														
Analista	182.790	1.098,59	—	—	—	—	—	—	11.760	70,68	—	—	194.550	1.169,27
Programador de Ordenador	160.558	964,97	—	—	—	—	—	—	11.760	70,68	—	—	172.318	1.035,65
Operador/Grabador de Ordenador	121.734	731,64	—	—	—	—	13.633	81,94	11.760	70,68	—	—	147.127	884,25
Delineante Proyectista	140.428	843,99	—	—	—	—	11.241	67,56	11.760	70,68	—	—	163.429	982,23
Delineante	121.734	731,64	—	—	—	—	13.633	81,94	11.760	70,68	—	—	147.127	884,25
C) Comerciales:														
Jefe de Ventas	150.698	905,71	—	—	—	—	9.860	59,26	11.760	70,68	—	—	172.318	1.035,65
Técnico Comercial	140.428	843,99	—	—	—	—	11.241	67,56	11.760	70,68	—	—	163.429	982,23
Vendedor	125.008	751,31	—	—	—	—	13.322	80,07	11.760	70,68	—	—	150.090	902,06
<i>Mandos Intermedios</i>														
Jefe de Vigilancia	141.188	848,56	—	—	—	—	1.134	6,82	11.760	70,68	10.190	61,24	164.272	987,29
Jefe de Servicios	141.188	848,56	—	—	—	—	1.134	6,82	11.760	70,68	10.190	61,24	164.272	987,29
Encargado General	141.188	848,56	—	—	—	—	1.134	6,82	11.760	70,68	10.190	61,24	164.272	987,29
Inspector	133.555	802,68	—	—	—	—	2.606	15,66	11.760	70,68	10.190	61,24	158.111	950,27
<i>Personal Operativo</i>														
A) Habilitado:														
Vigilante de Seg. Transporte Explosivos-Conductor	126.126	758,03	20.546	123,84	10.000	60,10	—	—	11.760	70,68	11.755	70,65	180.187	1.082,95
Vigilante de Seg. Transporte Explosivos	120.207	722,46	20.546	123,84	10.000	60,10	—	—	11.760	70,68	11.755	70,65	174.268	1.047,37
Vigilante de Seguridad	113.823	684,09	—	—	—	—	—	—	11.760	70,68	11.360	68,27	136.943	823,04
Vigilante de Explosivos	113.823	684,09	21.174	127,258	—	—	—	—	11.760	70,68	11.360	68,27	158.117	950,30
B) Personal C.R. Alarmas:														
Jefe de Sala	92.852	558,05	—	—	—	—	27.340	164,32	11.760	70,68	11.360	68,27	143.312	861,32
Jefe de Turno	92.852	558,05	—	—	—	—	20.322	122,14	11.760	70,68	11.360	68,27	136.294	819,14
Operador C.R. Alarmas	90.547	544,20	—	—	—	—	—	—	11.760	70,68	6.602	39,68	108.909	654,56
<i>Personal de Seguridad Mecánico-Electrónica</i>														
Encargado	158.685	953,72	—	—	—	—	—	—	11.760	70,68	7.063	42,45	177.508	1.066,84
Oficial de Primera	148.658	893,45	—	—	—	—	—	—	11.760	70,68	7.063	42,45	167.481	1.006,58
Oficial de Segunda	132.640	797,18	—	—	—	—	—	—	11.760	70,68	7.621	45,80	152.021	913,66
Oficial de Tercera	116.739	701,62	—	—	—	—	—	—	11.760	70,68	9.537	57,32	138.036	829,61
Ayudante de Encargado	92.852	558,05	—	—	—	—	—	—	11.760	70,68	11.523	69,25	116.135	697,99
Especialista	92.852	558,05	—	—	—	—	—	—	11.760	70,68	11.523	69,25	116.135	697,99
Revisor de Sistemas	123.055	739,58	—	—	—	—	—	—	11.760	70,68	8.458	50,83	143.273	861,09

Categorías	Salario base		Plus peligrosidad		Plus vehículo blindado		Plus actividad		Plus transporte		Plus vestuario		Total	
	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros
<i>Personal de Oficios Varios</i>														
Oficial de Primera	128.760	773,86	—	—	—	—	9.795	58,87	11.760	70,68	—	—	150.315	903,41
Oficial de Segunda	104.394	627,42	—	—	—	—	11.709	70,37	11.760	70,68	—	—	127.863	768,47
Ayudante	88.860	534,06	—	—	—	—	13.902	83,55	11.760	70,68	—	—	114.522	688,29
Peón	88.860	534,06	—	—	—	—	5.008	30,10	11.760	70,68	—	—	105.628	634,84
<i>Personal Subalterno</i>														
Conductor	105.684	635,17	—	—	—	—	18.030	108,36	11.760	70,68	11.228	67,48	146.702	881,70
Ordenanza	96.865	582,17	—	—	—	—	3.689	22,17	11.760	70,68	—	—	112.314	675,02
Almacenero	96.865	582,17	—	—	—	—	3.689	22,17	11.760	70,68	—	—	112.314	675,02
Botones	77.420	465,30	—	—	—	—	3.126	18,79	11.760	70,68	—	—	92.306	554,77

6353

RESOLUCIÓN de 13 de marzo de 2002, de la Dirección General de Trabajo, por la que se corrigen errores en la de 9 de enero de 2002, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo Marco para los Establecimientos Financieros de Crédito.

Advertidos errores en el texto de Convenio Colectivo Marco para los Establecimientos Financieros de Crédito, registrado y publicado por Resolución de la Dirección General de Trabajo de 9 de enero de 2002, en el «Boletín Oficial del Estado» número 24, de 28 de enero de 2002,

Esta Dirección General resuelve proceder a la rectificación de los citados errores.

En la página 3473, columna izquierda, artículo 4.2.a) donde dice: «salvo lo dispuesto en el último párrafo del artículo 7», debe decir: «salvo lo dispuesto en el penúltimo párrafo del artículo 7».

En la página 3475, columna derecha, artículo 16.7, cuarta línea. Donde dice: «11 del presente Convenio Colectivo...», debe decir: «12 del presente Convenio Colectivo...».

En la quinta línea. Donde dice: «de las tablas del artículo 12 del presente...», debe decir: «de las tablas del artículo 13 del presente...».

En la página 3476, columna derecha, artículo 25.1, última línea. Donde dice: «artículo 11 del presente Convenio Colectivo.», debe decir: «artículo 12 del presente Convenio Colectivo.».

En la página 3476, columna derecha, artículo 26.1.a) última línea: Donde dice: «nivel profesional en el artículo 11 del presente Convenio Colectivo.», debe decir: «nivel profesional en el artículo 12 del presente Convenio Colectivo.».

Madrid, 13 de marzo de 2002.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

6354

ORDEN TAS/706/2002, de 28 de febrero, por la que registra la Fundación Humanitas, como de asistencia social, y dispone su inscripción en el Registro de Fundaciones Asistenciales.

Por Orden ministerial se registra la Fundación Humanitas.

Vista la escritura de constitución de la Fundación Humanitas, instituida en Jaén.

Antecedentes de hecho

Primero.—Por el Patronato de la Fundación fue solicitada la inscripción de la Institución en el Registro de Fundaciones.

Segundo.—La Fundación fue constituida mediante escritura pública, otorgada ante el Notario de Jaén don Juan Lozano López, el 26 de octubre de 2001, con el número 2.903 de su protocolo, por don Manuel Heras Jiménez, doña Manuela García Cámara, doña Alba Cortez Urbano y don Juan Pérez Heredia.

Tercero.—La dotación inicial de la Fundación es de 1.000.000 de pesetas, equivalente a 6.010,12 euros, cantidad que ha sido aportada por el/los fundador/es y depositada en una entidad bancaria a nombre de la Fundación.

Cuarto.—El Patronato de la Fundación esta constituido por los siguientes miembros, con aceptación de sus cargos:

Presidente: Don Manuel Heras Jiménez.

Vicepresidente: Doña Manuela García Cámara.

Secretario: Doña Alba Cortés Urbano.

Tesorero: Don Juan Pérez Heredia.

Quinto.—El domicilio de la entidad, según consta en el artículo 4 de los Estatutos, radica en el polígono de «Los Olivares», mercado de Mayoristas, almacén número 3, de Jaén.

Sexto.—El objeto de la Fundación queda determinado en el artículo 6 de los Estatutos, en la forma siguiente:

«La Fundación tiene por objeto la ayuda humanitaria, principalmente a sectores en situación de riesgo de exclusión social, colectivos de difícil integración social y Organizaciones e Instituciones Benéficas. La ayuda prestada se basará, fundamentalmente en tratar de cubrir la entrega de bienes de primera necesidad, como alimentos y ropa.»

Séptimo.—Todo lo relativo al gobierno y gestión de la Fundación, queda recogido en los Estatutos por los que se rige, constanding expresamente el carácter gratuito de los cargos del Patronato, estando dicho órgano de gobierno obligado a la rendición de cuentas y presentación de presupuestos al Protectorado.

Vistos la Constitución Española, la Ley 30/1994, de 24 de noviembre; los Reales Decretos 316/96, de 23 de febrero; 384/1996, de 1 de marzo; 758/1996, de 5 de mayo; 839/1996, de 10 de mayo; 1888/1996, de 2 de agosto, 140/1997, de 31 de enero, 2288/1998, de 23 de febrero, y 692/2000, de 12 de mayo.

Fundamentos de Derecho

Primero.—La Administración General del Estado-Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales es competente para ejercer el Protectorado del Gobierno sobre las fundaciones de asistencia social, respecto de aquellas de competencia estatal, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 32 de la Ley 30/1994, de 24 de noviembre, de Fundaciones y de Incentivos Fiscales a la Participación Privada en Actividades de Interés General, en relación, con el Real Decreto 758/1996, de 5 de mayo, y con el Real Decreto 557/2000, de 27 de abril, de Reestructuración de Departamentos Ministeriales (artículo 6), con el Real Decreto 839/1996, de 10 de mayo, por el que se establece la estructura orgánica básica, entre otros, del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (artículo 6), y con el Real Decreto 1888/1996, de 2 de agosto, modificado por los Reales Decretos 140/1997, de 31 de enero; 2288/1998, de 23 de febrero, y 692/2000, de 12 de mayo, por el que se determina la estructura orgánica básica del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (artículos 10 y 11).

La Orden ministerial de 21 de mayo de 1996, sobre delegación del ejercicio de competencias en los órganos administrativos del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales («Boletín Oficial del Estado» del día 27 de mayo), corregida por la Orden ministerial de 25 de junio de 1996 («Boletín Oficial del Estado» del día 27 de junio) y modificada por Orden de 15 de marzo de 2001 («Boletín Oficial del Estado» del día 29 de marzo), dispone la delegación del ejercicio de las competencias, relativos al Protectorado sobre las fundaciones de asistencia social, en la Secretaría General de Asuntos Sociales.