

Grupos y categorías	Salario mensual
<b>IV. Servicios varios</b>	
a) Categorías básicas:	
Encargado de sección .....	15.505
Oficial de primera .....	14.921
Oficial de segunda .....	14.191
Peón .....	13.591
Aprendiz de 14 y 15 años .....	5.100
Aprendiz de 16 y 17 años .....	8.100
b) Categorías asimiladas:	
Conductor de camión .....	14.191
Conductor de turismo .....	14.191
Manipulante .....	14.191
Encargado de Almacén o Almacenero .....	14.921
Mozo de Almacén .....	13.591
Cosedor .....	13.591

## ANEXO II

## Dietas

	Diario pesetas
Personal titulado superior y Jefe de Sección .....	1.161
Personal titulado de grado medio y Jefes de Negocio y Oficiales .....	957
Auxiliares .....	768
Subalternos .....	512

## ANEXO III

## Gratificación de Cajero y complementos de puesto de trabajo y personal

	Anual pesetas
A) Gratificación de Cajero .....	15.568
B) Complementos de puesto de trabajo:	
Apoderados .....	15.568
Aseores que realizan las funciones previstas en el apartado b) del artículo 22 de esta Ordenanza: 1.314 pesetas mensuales.	
C) Complemento personal de conocimiento de idiomas extranjeros .....	15.568

Lo que comunico a V. I. para su conocimiento y efectos.

Dios guarde a V. I.

Madrid, 28 de abril de 1977.—El Director general, José Morales Abad.

Ilmo. Sr. Secretario general de la Organización Sindical.

**11461** RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo Sindical, de ámbito interprovincial, para Empresas de Seguridad y su personal.

Ilustrísimo señor:

Visto el Convenio Colectivo Sindical, de ámbito interprovincial, de Empresas de Seguridad y su personal, y

Resultando que la Presidencia del Sindicato Nacional de Actividades Diversas, con escrito de fecha 14 de abril de 1977, remitió a esta Dirección General el expediente correspondiente a dicho Convenio Colectivo Sindical interprovincial, con su texto, Normas y documentación complementaria, al objeto de proceder a la homologación del mismo, suscrito por las partes

el día 12 de abril de 1976, previas las negociaciones llevadas a cabo por la Comisión Deliberadora designada;

Resultando que en la tramitación de este expediente se han observado las prescripciones legales y reglamentarias de aplicación;

Considerando que esta Dirección General es competente para dictar la presente Resolución sobre lo acordado por las partes en Convenio Colectivo Sindical en orden a su homologación, así como para disponer su inscripción en el Registro correspondiente y su publicación a tenor de lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, de Convenios Colectivos Sindicales de Trabajo, y artículo 12 de la Orden de 21 de enero de 1974, dictada para su desarrollo;

Considerando que, ajustándose el presente Convenio Colectivo a los preceptos legales y reglamentarios que le son de aplicación, contenidos fundamentalmente en la Ley y Orden anteriormente citadas, así como al contenido del artículo 27 del Real Decreto-ley 17/1977, de marzo, y que no se observa en él violación a norma alguna de derecho necesario, procede su homologación;

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo Sindical, de ámbito interprovincial, de las Empresas de Seguridad y su personal, suscrito el día 12 de abril de 1977.

Segundo.—Disponer su inscripción en el Registro de esta Dirección General y su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Tercero.—Comunicar esta Resolución a la Secretaría General de la Organización Sindical para su notificación a la Comisión Deliberadora, a la que se hará saber que, de acuerdo con el artículo 14.2 de la Ley de 19 de diciembre de 1973 ya citada, no procede recurso contra la misma en vía administrativa.

Lo que digo a V. I. para su conocimiento y efectos.

Dios guarde a V. I.

Madrid, 28 de abril de 1977.—El Director general, José Morales Abad.

Ilmo. Sr. Secretario general de la Organización Sindical.

## CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE EMPRESAS DE SEGURIDAD

## CAPITULO PRIMERO

Artículo 1.º *Ámbito de aplicación.*—El presente Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, establece las normas básicas en las relaciones laborales entre las Compañías privadas de Servicios de Seguridad y sus productores.

Art. 2.º *Ámbito territorial.*—Las normas de este Convenio Colectivo interprovincial serán de aplicación en todo el territorio nacional.

Art. 3.º *Ámbito funcional.*—Están incluidas en el campo de aplicación de este Convenio todas las Empresas dedicadas a la prestación de servicios de vigilancia y protección de cualquier clase de locales, bienes o personas, mediante Vigilantes Jurados o de Seguridad, así como servicios de escolta, conducción o traslado con los medios y vehículos adecuados, así como manipulación y almacenamiento de caudales, fondos, valores, joyas y otros bienes y objetos valiosos que precisen vigilancia y protección que de manera primordial prestan tales Empresas.

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

Quedan expresamente excluidas del ámbito de aplicación de este Convenio aquellas Empresas dedicadas exclusivamente a la prestación de servicios de vigilancia y protección mediante la fabricación, instalación o mantenimiento de servicios o de sistemas electrónicos, visuales, acústicos o instrumentales.

Art. 4.º *Ámbito temporal.*—El presente Convenio interprovincial entrará en vigor en la fecha de publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Tendrá una duración de un año, a contar desde la fecha de entrada en vigor, prorrogándose de año en año por tácita reconducción de no mediar denuncia del mismo por cualquiera de las partes.

Art. 5.º *Denuncia.*—Cualquiera de las partes podrá solicitar la revisión del Convenio, formulando la denuncia del mismo

por el procedimiento legalmente establecido, con tres meses de anticipación al vencimiento del plazo de vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

**Art. 6.º Ambito personal.**—Se regirán por el presente Convenio Colectivo interprovincial la totalidad de los trabajadores que ofrecen sus servicios profesionales en las actividades expresadas en el artículo tercero, tanto si realizan una función predominantemente manual como técnica o administrativa o de mera vigilancia o atención.

En cuanto a los altos cargos, se estará a lo dispuesto en los artículos tercero y segundo, c), de la Ley de Relaciones Laborales y disposiciones concordantes.

**Art. 7.º Alcance, vinculación a la totalidad.**—Ambas representaciones convienen que, siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, en el supuesto de que la autoridad competente, en el ejercicio de las funciones que le son propias, no lo aprobara en su totalidad, considerará el Convenio nulo y sin eficacia.

**Art. 8.º Compensación y absorción.**—En los salarios bases y sus complementos contenidos en el presente Convenio interprovincial se absorben todas las percepciones salariales que vinieran rigiendo con anterioridad a su entrada en vigor, estimadas en su conjunto y cómputo anual, referidas a la jornada de trabajo normal que este mismo Convenio interprovincial señala. Por consiguiente, su aplicación sólo da derecho a diferencias económicas a favor de los trabajadores cuando lo percibido con anterioridad a la aludida fecha fuese inferior en conjunto y en cómputo anual y por todos los conceptos a las que les corresponde percibir según este Convenio Colectivo.

Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales o convencionales futuras que impliquen variación económica en todos o cualquiera de los conceptos retributivos que son objeto de pacto, únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente considerados y en cómputo anual, superan el nivel total de éste.

**Art. 9.º Garantía «ad personam».**—Por ser condiciones mínimas las establecidas en este Convenio Colectivo interprovincial, se respetarán las superiores implantadas con anterioridad, examinadas en su conjunto y en cómputo anual de acuerdo con el artículo anterior. Con independencia de lo establecido en el párrafo anterior, se respetarán asistidamente y «ad personam» las vacaciones de mayor duración, la jornada de menor duración y los valores preestablecidos en cuanto a horas extraordinarias.

**Art. 10. Comisión Paritaria.**—Se constituye una Comisión Paritaria de Convenio como órgano mixto de interpretación, conciliación y arbitraje. Dicha comisión paritaria estará integrada por los siguientes miembros:

1. Representación empresarial:
  - a) Don Manuel Morales Ojal.
  - b) Don Lino Bermejo Palacios.
  - c) Don Gonzalo Acosta Vallino.
2. Representación de trabajadores:
  - a) Don José María Lozano Nogal.
  - b) Don Francisco Delgado Casas.
  - c) Don Antonio Garoz Hernanz.

Presidirá las deliberaciones de la Comisión Paritaria aquella persona en quien legalmente recaigan tales funciones y, en su defecto, la que de mutuo acuerdo designen ambas representaciones.

## CAPITULO II

### Organización del trabajo

**Art. 11. Principios generales.**—La organización práctica del trabajo, con sujeción a este Convenio Colectivo interprovincial 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 sindicales tendrán funciones de información, orientación y propuesta en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con la legislación específica.

**Art. 12. 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 adecuado 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) La movilidad y redistribución del personal de la Empresa, típicas de la actividad, mediante el establecimiento de los cambios de puestos de trabajo, desplazamientos y traslados que exijan las necesidades de la organización y de la producción, de acuerdo con las condiciones pactadas en este Convenio.

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

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

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

- h) El mantenimiento de las normas de organización de trabajo reflejadas en este Convenio y en el Reglamento de Régimen Interior, cuando lo haya, tanto a nivel individual como colectivo. A nivel individual, incluso en los casos de disconformidad del trabajador, expresada a través de sus representantes, se mantendrán tales normas en tanto no exista resolución del conflicto por parte de la autoridad competente. A nivel de conflicto colectivo, el mantenimiento de la norma o normas que lo motiven quedará en suspenso hasta que se dicte la resolución por parte de la autoridad competente, excepto en los casos de urgencia o imperiosa necesidad que pongan en peligro la continuidad de la prestación de los servicios.

## CAPITULO III

### Prestación del trabajo

**Art. 13.** Dadas las especiales circunstancias que concurren en la actividad reglamentada por este Convenio Colectivo interprovincial y con el fin de mantener permanentemente capacitados a sus trabajadores para el responsable y mejor cumplimiento de las obligaciones del servicio, todo el personal de estas Empresas vendrá obligado a asistir a los cursos, prácticas de adiestramiento y entrenamientos y demás actividades formativas de carácter profesional que se programen a iniciativa de la dirección de las Empresas, dentro o fuera de la jornada laboral. Si se efectuaran fuera de la jornada laboral, las horas empleadas en dichas actividades se retribuirán como extraordinarias.

**Art. 14.** El carácter confidencial y la prestación hace especialmente exigible que los trabajadores sujetos a este Convenio Colectivo interprovincial mantengan con especial rigor los secretos relativos a la explotación y negocios de sus Empresas y de aquellas a las que se presten los servicios, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.

**Art. 15. Subrogación de servicios.**—Con el fin de garantizar la estabilidad en el empleo de los trabajadores de la actividad, aunque no la estabilidad en el puesto de trabajo, dadas las especiales circunstancias de la actividad que exigen la movilidad de los trabajadores de unos a otros puestos, cuando una Empresa de servicios de seguridad pierda la adjudicación de los servicios de un centro de trabajo por resolución del contrato de arrendamiento de servicios y no pueda asignar al personal afectado otro puesto de la misma categoría en su plantilla, el trabajador podrá optar entre:

- a) Pasar a la plantilla de la Empresa adjudicataria del servicio que venía desempeñando, la cual deberá respetar al trabajador todos los derechos laborales que tuviere reconocidos en su anterior Empresa, incluso la antigüedad. En este caso, el productor exclusivamente tendrá derecho a percibir con cargo a su anterior Empresa la liquidación de sus haberes y partes proporcionales de gratificaciones y vacaciones, integrándose en la plantilla de la nueva adjudicataria en el momento en

que esté en posesión de la documentación, licencias gubernativas y demás requisitos reglamentarios para el desempeño de sus funciones cuando aquéllos fueran preceptivos.

b) Resolver el contrato de trabajo con la Empresa en la que ha venido prestando sus servicios, en cuyo caso tendrá derecho al percibo de la liquidación de sus haberes y partes proporcionales y una indemnización consistente en el monto de los salarios que le correspondan por el plazo de preaviso establecido en el artículo 40 del Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, más siete días por cada año de servicio para la misma o fracción de año.

La Empresa cesante en el servicio deberá notificar al personal afectado la resolución del contrato de arrendamiento de servicios, ofreciéndole el ejercicio de la opción antes expresada, que deberá realizarse en el plazo de los diez días siguientes a la recepción de la notificación. De no realizarse la opción dentro de dicho plazo, se entenderá que el productor opta por la indemnización por resolución del contrato de trabajo previsto en el apartado b).

Cuando el trabajador opte por pasar a la plantilla de la nueva Empresa adjudicataria, la Empresa cesante deberá notificar dicha opción a aquella con anterioridad a hacerse cargo del servicio, acompañando certificación con informe de los representantes de los trabajadores, en la que deberá constar el nombre del productor, fecha de nacimiento, nombre de sus padres, estado civil, número de beneficiarios de prestaciones a la familia, importe de la totalidad de percepciones de cualquier índole que venga cobrando el productor por su trabajo, desglosado por conceptos, antigüedad, certificación del Instituto Nacional de Previsión de hallarse al corriente de pago de sus obligaciones con la Seguridad Social, título y licencia de armas cuando proceda, poniendo a disposición de la misma los documentos que aquella estime oportunos para la comprobación de la veracidad de todo ello.

Sin perjuicio de cualquier otra responsabilidad que en derecho hubiere lugar, la Empresa cesante en la prestación del servicio responderá, frente a la que lo tome a su cargo, por cualesquiera irregularidades en el pago de salarios o de cuotas a la Seguridad Social en que pueda haber incurrido durante el contrato de trabajo del productor que haya pasado de una a otra plantilla de acuerdo con las anteriores normas.

Estas normas no se aplicarán a los trabajadores eventuales ni a los contratados para servicio determinado, quienes estarán a su especial normativa.

#### CAPITULO IV

##### Clasificación del personal

###### SECCION 1.ª CLASIFICACION SEGUN LA PERMANENCIA

Art. 16. El personal, según su permanencia y modalidad de su contrato de trabajo, podrá ser contratado por tiempo indefinido; también para la realización de un servicio determinado de acuerdo con el artículo 15 de la Ley de Relaciones Laborales; igualmente podrá también contratarse personal eventual e interino.

El personal contratado para servicio determinado lo será para atender necesidades de la Empresa que surjan en la prestación de un servicio determinado que esté sujeto a prueba y pueda ser resuelto por el cliente para el que se presten los servicios, sea por aquella causa o cualquier otra, como el vencimiento del término contractual del contrato de arrendamiento de servicios o el ejercicio de la facultad rescisoria otorgada al cliente en tales contratos.

La resolución del contrato de arrendamiento de servicios de la Empresa llevará implícita la resolución del contrato de trabajo del personal contratado para tal servicio, con los derechos establecidos en el artículo 15 de la Ley de Relaciones Laborales.

Es personal eventual el que fuera contratado por las Empresas con ocasión de prestar servicios de carácter extraordinario que precisen la ampliación del censo laboral de manera esporádica y temporal, tales como servicios de vigilancia o conducción extraordinaria o los realizados para ferias, concursos, exposiciones, de duración limitada, siempre que aquéllos no tengan una duración superior a seis meses.

Será interino aquel personal que se contrate para sustituir a otro de la Empresa durante su ausencia por vacaciones, incapacidad laboral transitoria, servicio militar, excedencia, cumplimiento de sanciones, etc.

Art. 17. Será fijo de plantilla:

- El personal contratado por tiempo indefinido una vez haya superado el período de prueba.
- El personal eventual cuya relación contractual supere el período de seis meses, dentro de doce meses.
- El personal que, contratado para servicio determinado, siguiera prestando servicios en la Empresa terminados aquéllos.
- El personal interino que, una vez reincorporado al servicio el sustituido, siga prestando servicios de carácter permanente no interino en la Empresa.
- Todo el personal que sea contratado para funciones de carácter habitual y permanente que no haya sido contratado como eventual, interino o para servicio determinado.

Art. 18. El personal eventual, interino y el contratado para servicio determinado lo deberá ser por escrito, consignándose la causa de la eventualidad o interinidad, así como la duración o el servicio objeto del contrato.

###### SECCION 2.ª CLASIFICACION SEGUN LA FUNCION

Art. 19. 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 está obligado a efectuar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores dentro de los generales cometidos de su competencia y sin menoscabo de su dignidad profesional.

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

Art. 20. 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:

- Personal directivo, titulado y técnico.
- Personal administrativo.
- Personal de mandos intermedios.
- Personal subalterno.
- Personal operativo.
- Personal de oficios varios.
- Personal de seguridad mecánica-electrónica.

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

- Director general.
- Director comercial.
- Director administrativo.
- Director técnico.
- Jefe de personal.
- Jefe de seguridad.
- Titulados de grado superior y titulados de grado medio.

Personal administrativo.—En este grupo se comprenden:

- Jefe de primera (1, de compras; 2, de ventas, etc.).
- Jefe de segunda.
- Oficial de primera.
- Oficial de segunda.
- Azafata.
- Auxiliar.
- Vendedor.
- Telefonista.
- Aspirante.

Personal de mandos intermedios.—En este grupo se comprenden:

- Jefe de tráfico.
- Jefe de vigilancia.
- Jefe de servicios.
- Encargado general (1, de vigilancia; 2, de tráfico; 3, de servicios, etc.).
- Inspector (1, de vigilancia; 2, de tráfico; 3, de servicios, etcétera).
- Responsable de equipo o supervisor.

Personal subalterno.—Comprenderá:

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

Personal operativo.—Comprende las siguientes categorías:

- a) Vigilante jurado.
- b) Vigilante jurado de transportes.
- c) Vigilante jurado-conductor.
- d) Contador-Pagador.
- e) Vigilante de seguridad.

Personal de oficios varios.—Comprenderá:

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

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

- a) Encargado.
- b) Ayudante Encargado.
- c) Oficial de primera taller.
- d) Oficial de segunda taller.
- e) Oficial de tercera taller.
- f) Oficial de primera mantenimiento.
- g) Oficial de segunda mantenimiento.
- h) Oficial de tercera mantenimiento.
- i) Oficial de primera instalador.
- j) Oficial de segunda instalador.
- k) Oficial de tercera instalador.
- l) Especialista de segunda.
- m) Especialista de tercera.
- n) Aprendiz.

### SECCION 3.ª DEFINICIONES DE LAS CATEGORIAS PROFESIONALES

#### Art. 21. Personal directivo, titulado y técnico.

- a) Director general.—Es quien con título adecuado o amplia preparación teórico-práctica, asume la dirección y responsabilidad de la Empresa, programando, planificando y controlando el trabajo en todas sus fases.
- b) Director comercial.—Es quien con título adecuado o amplia preparación teórico-práctica asume la dirección y responsabilidad de las funciones mercantiles en su más amplio sentido y planifica, controla y programa la política comercial de la Empresa.
- c) Director administrativo.—Es quien con título adecuado o con amplia preparación teórico-práctica asume la dirección y responsabilidad de las funciones administrativas en su más amplio sentido y planifica, programa y controla la administración de la Empresa.
- d) Director técnico.—Es quien con título adecuado o amplia preparación teórico-práctica asume la dirección y responsabilidad del departamento técnico de la Empresa, aplicando sus conocimientos a la investigación, análisis y preparación de planes de trabajo, así como asesoramiento y ejecución de actividades propias de sus conocimientos.
- e) 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.
- f) Jefe de seguridad.—Es el Jefe superior del que dependen los servicios de seguridad y el personal operativo de la Empresa, y es el responsable de la instrucción, adiestramiento y disciplina de sus subordinados, tanto en el desempeño de sus funciones como en el uso y conservación de las armas, coordinando tales servicios con iniciativa propia, dentro de las normas dictadas por la Dirección de la Empresa.
- g) Titulados de grado superior y titulados 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 debidos al proceso técnico productivo de la Empresa.

#### Personal administrativo

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

directa de la oficina de la Empresa. Dependen de él las diversas secciones administrativas, a las que imprime unidad. Lo será el Jefe de compras, así como el Jefe de ventas, responsables de los aprovisionamientos y compras de materias 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, mayor de veinte años, que actúa bajo las órdenes de un Jefe y tiene a su cargo un trabajo determinado que requiere cálculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas.

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

e) Azafata.—Es la persona mayor de dieciocho años, encargada de recibir a los clientes, averiguar sus deseos, proporcionar la información que soliciten, anunciarles y conducirlos ante la persona o personas con quien deseen hablar; atiende las solicitudes de información o de entrevistas, concierne las mismas, las prepara en sus 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, mayor de dieciocho años, que dedica su actividad a tareas y operaciones administrativas elementales y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina.

g) Vendedor.—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.

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

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

#### Personal de mandos intermedios

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

b) Jefe de vigilancia.—Es el que, bajo las órdenes directas del Jefe de Seguridad, con iniciativa y responsabilidad, tiene a su cargo la dirección práctica de la prestación de los servicios de vigilancia y protección de locales, bienes o personas, así como de escolta en la conducción de caudales, fondos, etc., distribuyendo y controlando al personal citado, así como el mantenimiento y conservación del equipo y armas de la totalidad del personal vigilante.

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

d) Encargado general.—Es el empleado que, procedente o no del grupo operativo, 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 y asignación del trabajo y ejerce las funciones específicas que le son delegadas, con control general de todos los inspectores o supervisores y encargados o responsables del equipo, informando a sus superiores sobre el comportamiento de sus subordinados para su gratificación, promoción o sanción. Podrá ser Encargado de vigilancia, de tráfico, de servicios, etc.

e) Inspector.—Es aquel mando que tiene por misión verificar y comprobar el exacto desempeño de las funciones y

obligaciones atribuidas a Vigilantes, Conductores y demás subordinados, dando cuenta inmediata al Encargado general o Jefe inmediato correspondiente de cuantas incidencias observe en la prestación de los servicios, tomando las medidas de urgencia que estime oportunas en los casos de alteración del orden público, de tráfico o accidente, encargándose de mantener la disciplina y pulcritud entre sus subordinados. Podrá ser de vigilancia, de tráfico, de servicios, etc., según corresponda.

f) Responsable de equipo.—Es aquel que, realizando las funciones específicas de su categoría profesional, tiene, además, la responsabilidad de un equipo de trabajadores, distribuyendo el trabajo e indicando cómo realizarlo, confeccionando los partes oportunos de trabajos y rendimientos, corrigiendo las anomalías o incidencias que se produzcan en el servicio, en ausencia del Inspector u otro Jefe.

La retribución de este puesto de trabajo se realizará mediante el pago de un complemento salarial, que más adelante se especifique, calculado sobre el salario base de este convenio más la antigüedad correspondiente a la categoría profesional que ostente el Responsable de equipo, y se satisfará al personal que realice tales funciones exclusivamente cuando le sean asignadas y durante el tiempo que efectivamente las ejerza, pasando a percibir el salario correspondiente a su categoría, sin tal complemento, en cuanto deje de ejercerlas.

En tráfico, mediante furgones blindados, tales funciones las desempeñará, sin complemento salarial alguno, aquel componente de la dotación que se designe.

#### Personal subalterno

a) Ordenanza.—Es el trabajador mayor de dieciocho años que, con elementales conocimientos y responsabilidad, se le encomiendan recados, cobros, pagos, recepción y entrega de la correspondencia y documentos, pudiendo realizar en oficinas tareas de índole elemental por orden específica de sus superiores.

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

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

d) Limpiador o Limpiadora.—Es el trabajador mayor de dieciocho años que se ocupa de la limpieza y mantenimiento de las instalaciones del centro y dependencias de la Empresa.

#### Personal operativo

a) Vigilante jurado.—Es aquel trabajador mayor de veintiún años, de nacionalidad española y con el servicio militar cumplido, con aptitudes físicas e instrucción suficientes, sin antecedentes penales y buena conducta, que, con el carácter de Agente de la Autoridad, desempeña uniformado y armado las tareas de vigilancia y protección de locales, bienes o personas, así como las de escolta en la conducción de caudales, bienes, fondos, valores, etc.

b) Vigilante jurado de transporte.—Es el Vigilante jurado que, con las atribuciones de su cargo, desarrolla su labor en el servicio de transporte y custodia de bienes y valores, haciéndose responsable a nivel de facturación de dichos valores cuando la misma le fuere asignado, teniendo que desempeñar la labor de carga y descarga de los mismos, colaborando con el Vigilante jurado-conductor en las tareas de mantenimiento y limpieza del vehículo dentro de su jornada laboral. El peso que deba soportar de una sola vez en las tareas de carga y descarga no excederá de 15 kilogramos.

c) Vigilante jurado-conductor.—Es el Vigilante jurado que estando en posesión del adecuado permiso de conducir y con conocimientos mecánicos elementales en automóviles conduce vehículos blindados; cuida de las tareas de limpieza, mantenimiento, conservación y reparación de aquéllos, según su capacidad, todo ello dentro de su jornada laboral; da, si se le exige, parte diario y por escrito del trayecto efectuado, del estado del automóvil y de los consumos del mismo, cumplimentando debidamente las hojas de ruta. Deberá cubrir sus recorridos en el tiempo previsto y por el itinerario previsto, dadas las especiales condiciones de seguridad que exige el servicio. Al ostentar la categoría y calidad de Vigilante jurado realizará las tareas propias del mismo, en la medida que las mismas sean compatibles con la conducción del vehículo blindado.

d) Contador-Pagador.—Es aquel operario afecto a la Empresa que en las oficinas o en el mismo vehículo tiene a su cargo el control y revisión, así como el cómputo de los bienes, caudales, fondos, valores, pago de nóminas, etc., objeto de conducción o custodia, debiendo diligenciar de forma adecuada los

albaranes de entrega y recibo, previa conformación de los mismos, dando cuenta inmediata a sus superiores de las anomalías que al respecto aparezcan.

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

e) Vigilante de seguridad.—Vigilante de seguridad es el trabajador mayor de veintiún años que con aptitudes físicas e instrucción suficiente, sin antecedentes penales y buena conducta, desempeña, uniformado y con medios de protección y defensa adecuados, exceptuadas armas de fuego, las tareas de vigilancia, atención y protección de locales, bienes o personas.

Funciones del Vigilante jurado.—Teniendo en cuenta las definiciones contenidas en los artículos anteriores y lo establecido en el capítulo de faltas y sanciones, las funciones que deberá desarrollar el personal operativo serán las siguientes:

1. Una vez abierta la entidad donde preste sus servicios, su misión será la de controlar la entrada y salida de todo el personal a la misma y demás dependencias del interior. Una vez terminada la jornada laboral deberá cerciorarse de que no quede en el interior nadie ajeno a dicha Entidad.

2. Proteger en todo momento al personal de la Entidad, como igualmente a todos los que se encuentren en el interior de la misma.

3. Prestar la máxima atención a la entrada y salida de dinero en metálico, así como valores de las cajas fuertes, siempre que dicha labor sea realizada por personal autorizado al efecto.

4. Interesarse en que los dispositivos de seguridad estén en perfecto estado de funcionamiento.

5. Los Vigilantes jurados no intervendrán en problemas de tipo laboral o político de las Entidades donde presten sus servicios, siempre que la alteración no vaya en detrimento de la integridad de los bienes y de las personas de la Entidad.

6. Informar por escrito de las anomalías que tengan lugar en los sistemas de seguridad de todo tipo a la Empresa de seguridad a la que pertenecen. Dicho escrito se formulará por duplicado, quedándose el interesado con copia firmada de la entrega del mismo.

7. De conformidad con lo establecido en la Orden de 1 de abril de 1974 los Vigilantes jurados, en el ejercicio de su cargo, tendrán el carácter de Agentes de la Autoridad, y su misión será: ejercer vigilancia de carácter general sobre bienes y locales de la Empresa; proteger a las personas y a la propiedad; evitar la comisión de hechos delictivos o infracciones obrando en consecuencia y de acuerdo con las disposiciones legales; identificar, perseguir y aprehender a los delincuentes, colaborando a tal efecto con las Fuerzas de Seguridad y de Orden Público; escoltar el transporte de fondos, cuando se les encomiende esta misión; cualquier otra actividad que les corresponda por su condición de Agentes de la Autoridad.

#### 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 la iniciativa y responsabilidad todas o algunas tareas laborales propias del mismo con rendimiento correcto, determinando que en aquel caso lo será de primera y en éste, de segunda.

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

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

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

Entre los oficios que podrán darse en este tipo de Empresa se encontrarán las especialidades de mecánica, electricidad general y del automóvil, chapistería y pintura de automóviles, albañilería, reparación y mantenimiento de armas, radiotelefonía, etc.

*Personal de Seguridad Mecánico-Electrónica*

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

c) Oficial de primera de Taller.—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 tomen lugar en el centro de trabajo específicamente destinado para ello y excepcionalmente fuera de él.

d) Oficial de segunda de Taller.—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 tomen lugar en el centro de trabajo específicamente destinado para ello y excepcionalmente fuera de él.

e) Oficial de tercera de Taller.—Es el operario que, habiendo realizado el aprendizaje de un oficio determinado, realiza con responsabilidad todas las tareas laborales inherentes a su nivel que tomen lugar en el centro de trabajo específicamente destinado para ello y excepcionalmente fuera de él.

f) Oficial de primera de Mantenimiento e Instalaciones.—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 tomarán lugar generalmente fuera de un centro específico de trabajo, en localizaciones y localidades varias, conllevando dicho trabajo la necesidad de desplazamientos y pernoctas.

g) Oficial de segunda de Mantenimiento e Instalaciones.—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 tomarán lugar generalmente fuera de un centro específico de trabajo, en localizaciones y localidades varias, conllevando dicho trabajo la necesidad de desplazamientos y pernoctas.

h) Oficial de tercera de Mantenimiento e Instalaciones.—Es el operario que, habiendo realizado el aprendizaje de un oficio determinado, realiza con responsabilidad todas las tareas laborales inherentes a su nivel, que tomarán lugar generalmente fuera de un centro específico de trabajo, en localizaciones y localidades varias, conllevando dicho trabajo la necesidad de desplazamientos y pernoctas.

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

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

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

CAPITULO V

Ingresos

Art. 22. *Normas generales.*—Para el ingreso del personal comprendido en el presente Convenio Colectivo se observarán, sin excepción, las normas legales vigentes en materia de contratación y generales de colocación, así como las especiales que corresponda. 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 o interino, a satisfacción de aquella. En todo este proceso deberá intervenir la representación de los trabajadores, de acuerdo con la normativa vigente.

Art. 23. *Condiciones.*—Las condiciones para ingresar en las Empresas a que se refiere el presente Convenio Colectivo, en lo referente al personal con la condición de Vigilante jurado, deberán acomodarse preceptivamente a las normas que al efecto exijan las disposiciones legales vigentes, y en especial el Decreto de 1 de marzo de 1974 y la Orden de 1 de abril del mismo año, y aquellos Decretos, Ordenes y disposiciones posteriores que le afecten.

Art. 24. *Contratos.*—Los contratos que celebren las Empresas para la contratación de personal para servicio determinado, eventual e interino, deberán ser por escrito, haciendo constar los requisitos y circunstancias que exigen las normas de la Ley de Contrato de Trabajo y la Ley de Relaciones Laborales, 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 de contrato de trabajo, el motivo de la interinidad y el nombre del sustituido y finalmente la duración del contrato.

Art. 25. *Periodo de prueba.*—Todo el personal de nuevo ingreso será sometido, salvo pacto en contrario, a 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 cualificado: Administrativo, mandos intermedios y oficios varios, tres meses.

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

Personal no cualificado: Dos semanas.

Art. 26. *Reconocimiento médico.*—Todo el personal de la Empresa vendrá obligado a someterse, a la iniciación de la prestación, a examen médico, así como cuantas veces la Empresa o el Comité de Seguridad e Higiene estimen oportunos, sin perjuicio de los anuales preceptivos.

CAPITULO VI

Ascensos, provisión de vacantes, plantillas y escalafones

Art. 27. *Ascensos.*—Las vacantes de categoría superior que se originen en la Empresa, y salvo amortización de la plaza, se cubrirán, en igualdad de condiciones con las personas ajenas, por personal del censo de la Empresa, de acuerdo con las normas siguientes:

a) Serán de libre designación de la Dirección de la Empresa las personas que deban ocupar vacantes entre el personal directivo titulado y técnico, y Jefes, excepto Jefe de tráfico, Jefe de vigilancia y Encargado general.

b) En las restantes categorías administrativas y en el personal de oficios varios, las vacantes se cubrirán por concurso-oposición y de méritos, en cuyas bases se otorgará igual puntuación a la aptitud y la antigüedad en la Empresa.

c) Tendrá preferencia para cubrir las vacantes que se produzcan de mandos intermedios, el personal operativo, mediante un sistema mixto de concurso examen, valorándose igualmente la antigüedad y la aptitud. No superado el examen por ninguno de los concursantes se proveyerá la plaza con personal de libre designación o de nuevo ingreso.

Art. 28. *Plantilla.*—Todas las Empresas comprendidas en este Convenio Colectivo vienen obligadas a confeccionar las plantillas de su personal fijo, señalando el número total de trabajadores que comprende cada categoría profesional con la separación y especificación de grupos y subgrupos. Dichas plantillas, una vez confeccionadas, habrán de ser sometidas a la Autoridad laboral para su aprobación, previos los preceptivos informes, entre los que necesariamente deberá figurar el de la representación de los trabajadores.

La plantilla se confeccionará cada dos años, como máximo. Dentro de la plantilla inicial y sucesivas, las Empresas podrán amortizar las vacantes que se produzcan, sin perjuicio de la promoción del personal existente por vía de ascenso, comunicándolo a la Autoridad laboral y a la representación de los trabajadores.

Art. 29. *Escalafones.*—Las Empresas deberán confeccionar y mantener el escalafón general de su personal. Como mínimo, deberá figurar en el mismo los datos correspondientes a todos y cada uno de sus trabajadores, con el detalle que sigue:

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

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

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

Art. 30. *Asignación de categoría a los puestos de trabajo.*—En el plazo de dos meses, a contar desde la publicación del presente Convenio Colectivo, todas las Empresas afectadas deberán establecer un cuadro de categorías profesionales, si no lo tuvieren, de acuerdo con las normas establecidas en el capítulo IV de este Convenio.

Se atenderá a las condiciones y capacidad del trabajador y a las funciones que realmente vinieran realizando. Verificado el acoplamiento se pondrá, en el plazo de diez días, en conocimiento de los interesados, quienes no estén de acuerdo, podrán reclamar ante la Delegación Provincial de Trabajo correspondiente, en el plazo de treinta días, resolviendo la Delegación previos los informes que estime oportunos, siendo obligatorios los de la Empresa afectada, la Inspección de Trabajo y la representación de los trabajadores. Contra los acuerdos de la Delegación de Trabajo cabrá recurso en el plazo de quince días, a contar desde el siguiente a la notificación, ante la Dirección General de Trabajo.

## CAPITULO VII

### Lugar de trabajo, traslados y cambios de puesto

Art. 31. *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 las concentraciones urbanas o industriales que se agrupen alrededor del mismo y que formen con aquél una macroconcentración urbana o industrial, aunque administrativamente sean municipios distintos, siempre que estén comunicados por medios de transporte públicos a intervalos no superiores a media hora. 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. Como principio general, las Empresas deberán utilizar, a ser posible, para cada lugar de trabajo a aquellos trabajadores del servicio de seguridad y de vigilancia que residan más cerca de aquél.

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

Art. 32. *Destacamentos.*—Se entenderá por destacamento el cambio temporal de residencia de un trabajador a una población situada fuera de la localidad, para atender trabajos encomendados por la Empresa. El destacamento no podrá durar más de tres meses, procurándose escoger para el mismo al personal que resulte menos perjudicado, prefiriéndose en primer lugar a los que hayan solicitado la realización del destacamento, si reuniera la capacidad suficiente para desempeñar las tareas del mismo, después a los solteros, y finalmente a los casados. El personal destacado tendrá derecho al percibo de los salarios, dietas y gastos de viaje que por su categoría le correspondan hasta su finalización o conversión en traslado por necesidades del servicio.

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

Art. 33. *Desplazamientos.*—El personal que salga de su residencia por causa del servicio desplazándose fuera de la localidad, en el sentido que a tal palabra se da en el artículo 31 del presente Convenio Colectivo, tendrá derecho al percibo de dietas. En el caso de que no se desplace en vehículos de la Empresa, tendrá derecho a que se le abone el importe del billete en medio de transporte idóneo, y en clase adecuada a su condición.

Art. 34. *Importe de las dietas.*—El importe de las dietas acordadas en este Convenio Colectivo será:

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

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

900 pesetas cuando el trabajador tenga que pernoctar fuera de su localidad.

Art. 35. *Traslados.*—Los traslados del personal serán aquellos desplazamientos fuera de la localidad de origen que impliquen cambio de residencia, y podrán estar determinados por algunas de las siguientes causas:

1. Petición del trabajador o permuta.
2. Mutuo acuerdo entre la Empresa y el trabajador.
3. Por necesidades del servicio, previo informe de la representación de los trabajadores.

El traslado no dará derecho a dietas.

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

Los traslados realizados por mutuo acuerdo se regirán por los pactos que se hayan establecido.

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

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

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

## CAPITULO VIII

### Trabajos de categoría superior o inferior

Art. 36. Las Empresas, en caso de necesidad, podrán exigir de sus trabajadores la realización de trabajos de categoría superior con el salario que corresponda a la nueva categoría, reintegrándose a su antiguo puesto cuando cese la causa del cambio.

Este cambio no podrá tener una duración superior a tres meses ininterrumpidos, debiendo el trabajador reintegrarse a su antiguo puesto y categoría al finalizar aquel periodo. 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 laboral transitoria 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 el sustituido.

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

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

## CAPITULO IX

## Cesces

Art. 37. El cese de los trabajadores en las Empresas tendrá lugar por cualquiera de las causas previstas en el artículo 76 de la Ley de Contrato de Trabajo, y de un modo especial:

a) Por voluntad del trabajador.—En este caso, el personal directivo, titulado y técnico deberá preavisar su cese con una antelación no inferior a dos meses; el personal administrativo y de mandos intermedios, así como el personal operativo subalterno y de oficios varios, con quince días de antelación. La falta de cumplimiento del plazo de preaviso llevará consigo la pérdida de las partes proporcionales de las gratificaciones extraordinarias de Navidad, 18 de julio y de beneficios que correspondan en el momento del cese. El preaviso deberá ejercitarse siempre por escrito y las Empresas vendrán obligadas a suscribir el acuse de recibo.

b) Por no haber superado el período de prueba.—Podrá ser resuelto el contrato sin preaviso de ningún tipo y sin derecho a indemnización.

c) Por la terminación de la prestación del servicio para el que fue contratado.—Llegado dicho momento quedará resuelto el contrato de trabajo, con necesidad de preaviso de quince días y sin derecho a indemnización.

d) Por reincorporación del sustituido.—Se dará lugar a la resolución del contrato de trabajo interino, con preaviso de quince días.

e) Por finalización de la causa de la eventualidad.—Dará lugar también a la resolución del contrato eventual, sin derecho a indemnización y con preaviso de quince días.

f) Por crisis económica o laboral.—Debidamente autorizadas por la autoridad laboral y con arreglo a las disposiciones vigentes.

g) Por pérdida de la condición de Vigilante jurado.—La pérdida de la condición de Vigilante jurado por cualquiera de las causas previstas en la legislación vigente determinará la resolución del contrato de trabajo por la Empresa, sin derecho a indemnización alguna.

h) Por despido procedente del trabajador.—Será procedente el despido realizado de acuerdo con las normas que la Ley de Contrato de Trabajo y por causa de comisión de falta de las enumeradas en el artículo 33 del Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, y de las reseñadas en el capítulo de faltas y sanciones establecido en el presente Convenio.

Respecto de los representantes de los trabajadores se estará a la normativa vigente.

i) Por resolución del contrato de arrendamiento de servicios.—La resolución del contrato de arrendamiento de servicios dará lugar a lo previsto en el artículo 15 b) de este Convenio Colectivo.

## CAPITULO X

## Jornada de trabajo, descanso y vacaciones

Art. 38. Jornada de trabajo.—La jornada de trabajo será de cuarenta y cuatro horas semanales efectivas, salvo que exista reconocida jornada inferior, pudiendo ser continuada o dividida, sin que en este caso pueda serlo en más de dos periodos. Dadas las especiales características de la actividad, el horario de trabajo se extenderá de las cero horas a las veinticuatro horas de cada día, en atención a las necesidades del servicio.

Las Empresas vienen obligadas a tener debidamente autorizado por la Autoridad laboral el preceptivo cuadro horario.

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

Salvo en casos de especial urgencia o perentoria necesidad, entre la jornada terminada y el inicio de la siguiente deberá mediar como mínimo doce horas.

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 la de la tarde.

Las Empresas, previo informe preceptivo de la representación de los trabajadores, someterán a la aprobación de la Delegación Provincial de Trabajo de su demarcación el correspondiente horario de trabajo de su personal y lo coordinarán en los distintos servicios para el más eficaz rendimiento. La representación de los trabajadores será informada de la organización de los turnos y relevos.

Dadas las especiales características de la actividad, se entenderá de carácter ininterrumpido el funcionamiento de los

centros de trabajo de las Compañías Privadas de Servicios de Seguridad, debiéndose respetar siempre la jornada máxima del trabajador.

Art. 39. Horas extraordinarias.—Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada ordinaria, resultante del número de horas de trabajo semanales fijadas en el artículo 38 de este Convenio Colectivo.

Será requisito previo para trabajar horas extraordinarias la obtención de la autorización pertinente, expedida por la Delegación de Trabajo y dentro de los límites señalados por la normativa legal vigente, las cuales serán abonadas con el 50 por 100 de recargo, salvo si son trabajadas el día de descanso semanal, que se recargará con un 150 por 100, calculadas sobre la base fijada en las normas vigentes sobre ordenación del salario.

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 proseguirse en el mismo hasta la conclusión o llegada del relevo. El período de tiempo que exceda de la jornada de trabajo ordinaria se abonará como hora extraordinaria.

Art. 40. Modificación de horarios.—Cuando por necesidad del servicio las Empresas estimasen conveniente la modificación de los horarios establecidos, deberán solicitar la oportuna autorización de la Autoridad laboral, de acuerdo con el artículo 24 de la Ley de Relaciones Laborales.

Art. 41. Descanso semanal.—El trabajador tendrá derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado o la mañana del lunes, y el día completo del domingo, salvo disposición legal expresa o autorización del Ministerio de Trabajo.

Sin embargo, dadas las especiales circunstancias del servicio, en el caso de que deban trabajarse los domingos, se establecerán turnos rotativos entre el personal de manera que el personal que trabaje en domingo pueda disfrutar, en su día, de descanso dentro de la semana siguiente al festivo trabajado, compensando así el trabajo en dicha fiesta.

Cuando excepcionalmente y por necesidades del servicio no pudiera darse el descanso semanal, sustitutorio de domingo o festivo, y siempre con la correspondiente autorización del Delegado de Trabajo, se abonará dicho día con el 150 por 100 de recargo.

Art. 42. Vacaciones.—Todos los trabajadores disfrutarán anualmente de unas vacaciones retribuidas con arreglo a las condiciones siguientes

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

2. Al cumplir el primer trienio se tendrá derecho a disfrutar veintisiete días naturales de vacaciones; al cumplir el cuarto año, veintiocho días; al cumplir el quinto año, veintinueve días; al cumplir el sexto año y siguientes, treinta días naturales.

3. Su disfrute se determinará de mutuo acuerdo entre la Empresa y sus trabajadores, dándose preferencia al personal por riguroso orden de antigüedad. Caso de discrepancia, de acuerdo con la Ley de Contrato de Trabajo, en su artículo 35, la Magistratura de Trabajo determinará la fecha de tal disfrute.

4. 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.

## CAPITULO XI

## Licencias y excedencias

## Jurados de Empresas

Art. 43. 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: Quince días.

b) Durante dos días, que podrán ampliarse hasta tres más, cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, en los casos de alumbramiento de esposa o de enfermedad grave o fallecimiento de cónyuge, hijo, padre o madre de uno y otro cónyuge, nietos, abuelos o hermanos.

- c) Durante un día por traslado de su domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, de acuerdo con la Legislación que al efecto hubiere.
- e) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la Formación Profesional, en los sueldos y en la forma regulados por la Ley de Relaciones Laborales.
- f) Para los trabajadores que ostenten cargos de representación sindical se estará a lo dispuesto en el Decreto de 23 de julio de 1971, computándose las horas establecidas al efecto anualmente.

Art. 44. *Excedencia*.—Las excedencias serán de dos clases: Voluntaria y especial.

La excedencia voluntaria es la que podría concederse por la dirección de la Empresa para la atención de motivos particulares del trabajador que la justifique.

Será requisito indispensable para tener derecho a solicitar tal excedencia el haber alcanzado en la Empresa una antigüedad no inferior a dos años; la excedencia podría concederse por un mínimo de seis meses y un máximo de dos años.

Durante el tiempo que dure la excedencia quedarán en suspenso los derechos laborales del excedente, así como sus obligaciones, dejando de percibir todas sus remuneraciones y dejando de serle computable el tiempo de excedencia a efectos de antigüedad.

El excedente que no solicitara por escrito su reingreso en la Empresa con una antelación mínima de un mes, antes de finalizar el período de excedencia, causará baja definitiva en la Empresa, a todos los efectos.

Art. 45. Dará lugar a excedencia especial alguna de las siguientes circunstancias:

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

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

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

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 abonara retribución de ningún tipo.

La reincorporación de los excedentes especiales a sus puestos de trabajo deberá producirse en el plazo de treinta días, como máximo, desde el momento en que desaparezcan las causas que motivaron la excedencia, salvo en los casos de servicio militar, en que el plazo será de dos meses.

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

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 la inferior, el excedente podrá optar entre ocupar esta plaza con el salario a ella correspondiente hasta que se produzca una vacante en su categoría o no reingresar hasta que se produzca dicha vacante.

Art. 46. *Jurado de Empresa*.—Todas las Empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo estarán obligadas a constituir sus propios Jurados de Empresa de acuerdo con las disposiciones vigentes.

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 sindicales, deberán notificar y justificar sus ausencias a sus superiores con una antelación mínima de cuarenta y ocho 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.

Art. 47. *Permisos sin sueldo*.—Los trabajadores que lleven, como mínimo, un año en una misma Empresa podrán solicitar permisos sin sueldo.

## CAPITULO XII

### Seguridad e higiene y póliza de seguro

Art. 48. *Seguridad e higiene*.—Se observarán las normas sobre seguridad e higiene en el trabajo contenidas en la Or-

denanza General de 9 de marzo de 1971 o la que pudiera promulgarse en sustitución de ésta.

A este fin se constituirán Comités de seguridad e higiene del trabajo en las distintas Empresas de seguridad, que tendrán las funciones y atribuciones contenidas en el artículo 8.º de la citada Ordenanza, a fin de dirimir aquellas cuestiones relativas a la seguridad e higiene que puedan suscitarse con motivo de las actividades desarrolladas en las Empresas.

Estas normas generales se desarrollarán en el Reglamento de Régimen Interior, especificando, si fuese necesario, las medidas concretas de seguridad para cada puesto de trabajo.

Art. 49. *Póliza de seguro*.—Las Empresas afectadas por este Convenio Colectivo suscribirán pólizas de seguro individual colectivo por un capital mínimo de un millón de pesetas por muerte y dos millones de pesetas por incapacidad permanente a favor de los trabajadores que presten servicios de seguridad y vigilancia. Su efecto cubrirá las veinticuatro horas del día y durante todo el año.

## CAPITULO XIII

### Régimen disciplinario

Art. 50. *Faltas del personal*.—Las sanciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencias e intenciones, en leves, graves y muy graves.

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

Son faltas leves:

- Hasta cuatro faltas de puntualidad, con retraso superior a cinco minutos e inferior a quince, dentro del período de un mes.
- Abandonar el puesto de trabajo sin causa justificada o el servicio por breve tiempo durante la jornada. Si se causare como consecuencia del mismo abandono, perjuicio de consideración a la Empresa, compañeros de trabajo, clientes o personal del mismo, o fuera causa de accidente, la falta podrá revestir la consideración de grave o muy grave.
- Notificar, con carácter previo, la ausencia al trabajo y no justificar, dentro de las veinticuatro horas siguientes, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho, la razón que la motivó. Cuando el incumplimiento de lo anterior origine consecuencias de gravedad en la realización del servicio, la falta podrá reputarse de grave o muy grave.
- Los descuidos y distracciones en la realización del trabajo o en el cuidado y conservación de las máquinas, útiles, armas, herramientas, instalaciones propias o de los clientes. Cuando el incumplimiento de lo anterior origine consecuencias de gravedad en la realización del servicio, la falta podrá reputarse de grave o muy grave.
- La inobservancia de las órdenes de servicio, así como la desobediencia a los mandos, todo ello en materia leve.
- 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.
- La falta de aseo y limpieza personal y de los uniformes, equipos, armas, etc., de manera ocasional.
- No comunicar a la Empresa los cambios de residencia y domicilio y demás circunstancias que afecten a su actividad laboral, así como la ocultación a la misma por el trabajador de situaciones patrimoniales en que esté incurso o pudiera estarlo, en razón de apremios, embargos o sentencias decretadas por la autoridad judicial o administrativa.
- No atender al público con la corrección y diligencias debidas.
- La embriaguez ocasional fuera de servicio estando vistiendo el uniforme.
- Ejecutar excesos, extravagancias, adoptar actitudes o emplear modales descompuestos, hallándose de servicio, que llamen la atención del público por impropios de la seriedad de la Compañía, todo ello en materia leve.
- Excederse en sus atribuciones o entrometerse en los servicios peculiares de otro trabajador, cuando el caso no constituya falta grave.
- Toda infracción que tenga carácter de leve por olvido de sus deberes como ciudadanos o de los que les impone el presente Convenio, infiriendo perjuicios al buen régimen de la Compañía o afectando su prestigio.

## Son faltas graves:

1. El cometer dos faltas leves en el período de un trimestre, excepto en las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que hubiere mediado sanción comunicada por escrito.
2. Más de cuatro faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en el período de un mes superiores a los cinco minutos, o hasta cuatro faltas superiores a quince minutos cada una de ellas.
3. La falta de asistencia al trabajo de un día en el período de un mes, sin causa justificada. Será muy grave si de resultas de la ausencia se causare grave perjuicio a la Empresa.
4. Entregarse a juegos, distracciones, cualesquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo.
5. La desobediencia grave o conato de insubordinación a los mandos en materia de trabajo y la réplica descortés a compañeros, mandos o público. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, compañeros de trabajo o público se reputará muy grave.
6. La suplantación de la personalidad de un compañero al fichar o firmar, sancionándose tanto al que ficha por otros como a este último.
7. La voluntaria disminución de la actividad habitual o la negligencia y desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
8. La simulación de enfermedad o accidente.
9. El empleo de tiempo, uniformes materiales, útiles, armas o máquinas en cuestiones ajenas al trabajo o en beneficio propio.
10. La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para sí o para compañeros o personal y público, o peligro de averías para las instalaciones, podrá ser considerada falta muy grave; en todo caso se reputará imprudencia grave el no uso de las prendas y aparatos de seguridad obligatorios.
11. La embriaguez durante el servicio en dependencias de clientes de la Empresa.
12. Usar sin estar de servicio las insignias del cargo o hacer ostentación innecesaria del mismo.
13. Exigir o pedir por sus servicios remuneración o premios de terceros, cualquiera que sea la forma o pretexto que para la donación se emplee.
14. No dar conocimiento inmediato a sus superiores de la preparación o comisión de un delito.
15. Llevar los registros, documentación, cuadernos o cualquier clase de anotaciones oficiales y escritos que reglamentariamente deben tener, sin las formalidades debidas o cometiendo faltas que por su gravedad o trascendencia merezcan especial corrección. Y si tuviera especial relevancia, tendrá la consideración de muy grave.
16. Todas las faltas, ya sean por acción o por omisión, no previstas en este Convenio Colectivo que produzcan o puedan producir daño grave material o moral para las Empresas o sus clientes.

## Son faltas muy graves:

1. La reincidencia en comisión de falta grave en el período de seis meses, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que hubiere mediado sanción.
2. Más de doce faltas no justificadas de puntualidad cometidas en el período de seis meses o veinticuatro 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, aunque hayan sido sancionadas independientemente.
4. La falsedad, deslealtad, el fraude, el abuso de confianza y el hurto o robo, tanto a compañero de trabajo como a la Empresa o a terceros durante el desempeño de sus tareas o fuera de las mismas.
5. El hacer desaparecer, inutilizar, causar desperfectos en uniformes, útiles, 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 habitual en acto de servicio.

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, subordinados 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 o falta calificado como tal en las leyes penales, así como la retirada temporal o definitiva del permiso de conducir para los conductores, sea por sentencia o como sanción administrativa por comisión de actos calificados como imprudencia simple o temeraria y la pérdida del título de la retirada de la licencia de armas para los Vigilantes jurados.

12. El abandono del trabajo en puestos de responsabilidad una vez tomado posesión de los mismos.

13. La disminución voluntaria y continuada del rendimiento.

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

15. La comisión de actos inmorales en el lugar de trabajo o en los locales de la Empresa, dentro o fuera 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. Dirigirse a la prensa para iniciar la solicitud de mejoras, comentar servicios o publicar artículos que puedan constituir un libelo para el desprestigio de la Empresa o de los trabajadores.

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

20. Asistir a reuniones ilegales vistiendo el uniforme.

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

22. Todas las consignadas en el artículo 33 del Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, o disposiciones que le sustituyan.

## Art. 51. Sanciones.—Por falta leve:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación escrita.
- c) Multa de un día de haber.

## Por falta grave:

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

## Por falta muy grave:

- a) Multa de seis a doce días de haber.
- b) Suspensión de empleo y sueldo de quince días a dos meses.
- c) Inhabilitación para el ascenso durante tres años.
- d) La retirada temporal del carné de conducir dará lugar a que el Vigilante jurado-conductor pierda la categoría de tal durante el tiempo que dure la misma, pasando a percibir el salario de la categoría inmediatamente inferior, pudiendo la Empresa asignarle el puesto de trabajo que tenga vacante.
- e) Despido.

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

Art. 52. Prescripción.—La facultad de las Empresas para imponer sanciones, que deberá ejercitarse siempre por escrito, salvo amonestación verbal, del que deberá acusar recibo o 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.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, la deslealtad y el abuso de confianza prescribirán a los dieciocho meses de la comisión del hecho.

Art. 53. *Abuso de autoridad.*—Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito a través de la representación de los trabajadores a la Dirección de cada Empresa de los actos que supongan abuso de autoridad de sus Jefes. Recibido el escrito, la Dirección abrirá el oportuno expediente en el plazo de cinco días. En caso contrario, los representantes de los trabajadores deberán formular la oportuna denuncia ante las Delegaciones de Trabajo.

#### CAPITULO XIV

##### Premios

Art. 54. Con el fin de recompensar la conducta, el rendimiento, laboriosidad y demás cualidades sobresalientes del personal, las Empresas otorgarán a sus trabajadores, individual o colectivamente, los premios que en esta sección se establecen.

Se considerarán motivos dignos de premio:

- a) Actos heroicos.
- b) Actos meritorios.
- c) Espíritu de servicio.
- d) Espíritu de fidelidad.
- e) Afán de superación profesional.

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

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

Se estimará espíritu de servicio cuando el trabajador realice su trabajo, no de un modo rutinario y corriente, sino con entrega total de sus facultades, manifestada en hechos concretos consistentes en lograr su mayor perfección, en favor de las Empresas y de sus compañeros de trabajo, 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 veinticinco 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) Propuestas a los organismos competentes para la concesión de recompensas, tales como nombramientos de productor ejemplar, Medalla de Trabajo y otros distintivos.
- e) Cancelación de notas desfavorables en el expediente.

Excepción hecha de las felicitaciones, la concesión de los premios antes consignados se hará por la Dirección de las Empresas, en expediente contradictorio, instruido a propuesta de los Jefes o compañeros de trabajo, a través del Jurado de Empresa, o de los representantes de los trabajadores.

En el Reglamento de Régimen Interior se especificará los importes anuales de los premios y los conceptos o motivos por los cuales se puede alcanzar, así como el sistema de evaluación de dichos motivos y la forma de otorgarlos.

#### CAPITULO XV

##### Retribuciones

Art. 55. *Disposiciones generales.*—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 38 del presente Convenio.

El pago del salario se efectuará por meses vencidos, de acuerdo con lo establecido en el artículo 30 de la Ley de Relaciones Laborales.

Art. 56. *Anticipos.*—El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta, por el trabajo ya realizado, sin que pueda

exceder del 80 por 100 del importe de su salario, previa justificación de su necesidad.

Art. 57. *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 de vehículo blindado.

Plus de actividad.

Plus de responsable de equipo.

Trabajo nocturno.

3. Cantidad o calidad de trabajo: Horas extraordinarias.

4. De vencimiento superior al mes: Gratificación de Navidad,

Gratificación de 18 de julio.

Beneficios.

5. De indemnizaciones o suplidos: Plus de transporte.

Plus de mantenimiento de vestuario.

Art. 58. *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, y que como tal sueldo base se detalla en el anexo salarial de este Convenio.

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

Art. 59. *Complemento personal: Antigüedad.*—Todos los trabajadores, sin excepción de categorías, disfrutarán además de su sueldo, aumentos por años de servicio, como premio a su vinculación en la Empresa respectiva. Estos aumentos consistirán en trienios del 7,5 por 100 del sueldo base que se perciba, computándose en razón del tiempo servido en la Empresa, comenzándose a devengar desde el primer día del mes en que se cumpla el trienio.

El módulo para el cálculo y abono del complemento personal de antigüedad será el sueldo base percibido por el trabajador en el momento del vencimiento del trienio correspondiente.

Art. 60. *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 este concepto un complemento salarial equivalente al 15 por 100 del sueldo base que le corresponda.

b) Plus de vehículo blindado.—Dicho plus se abonará a los Vigilantes jurados de transporte y a los Vigilantes jurados-conductores, en atención a las funciones típicas de su categoría definidas en el artículo 21 de este Convenio Colectivo y que se consignan en la columna correspondiente del anexo salarial.

c) Plus de actividad.—Dicho plus se abonará al personal administrativo en la cuantía que establece la columna correspondiente del anexo salarial.

d) Plus de Responsable de equipo.—El personal a que se refiere el apartado f) de Mandos Intermedios del artículo 21 de este Convenio percibirá un plus por tal concepto de un 10 por 100 del sueldo base de este Convenio que corresponda a la categoría profesional del que ejerza las funciones de Responsable de equipo en tanto las tenga asignadas y las realice.

e) Plus de trabajo nocturno.—Se fija un plus por trabajo nocturno de un 20 por 100 del sueldo base. De acuerdo con el artículo 38 de este Convenio Colectivo se entenderá por trabajo nocturno el comprendido entre las veintidós horas y las seis horas del día siguiente. Si el tiempo trabajado dentro del período nocturno fuera inferior a cuatro horas, se abonará el plus a prorrata de las horas trabajadas dentro de dicho período. Si las horas trabajadas en jornada nocturna excedieran de cuatro se abonará el complemento correspondiente a toda la jornada.

Art. 61. *Complemento de cantidad o calidad de trabajo: Horas extraordinarias.*—Respecto de las horas extraordinarias se estará a lo establecido en el artículo 39 de este Convenio Colectivo.

## Art. 62. Complementos de vencimiento superior al mes.

a) Gratificaciones de Navidad y 18 de Julio.—El personal al servicio de las Empresas de seguridad percibirá dos gratificaciones extraordinarias que se devengarán los días 18 de julio y 25 de diciembre de cada año y deberán ser satisfechas dentro de los dos días anteriores a cada una de estas fechas. El importe de cada una de estas gratificaciones será de una mensualidad del salario total, consignado en la columna correspondiente del anexo salarial.

El personal que hubiere ingresado en el transcurso del año o cesara en el mismo, se le abonarán las gratificaciones extraordinarias señaladas, prorrateando su importe en relación con el tiempo trabajado, para lo cual la fracción de mes se computará como unidad completa.

b) Beneficios.—Todos los trabajadores de las Empresas sujetas a este Convenio Colectivo, cualquiera que sea la modalidad de su contrato de trabajo, tendrán derecho al percibo en concepto de beneficios de una cantidad equivalente a una mensualidad del sueldo total consignado en la columna correspondiente del anexo salarial. La participación en beneficios se abonará por años vencidos antes del 15 de marzo. Los trabajadores que en 31 de diciembre lleven menos de un año al servicio de la Empresa, tendrán derecho a la parte proporcional correspondiente al tiempo trabajado, ya que su devengo se computará por años naturales.

## Art. 63. Complemento de indemnizaciones o suplidos.

a) Plus de distancia y transporte.—Se establece como compensación a los gastos de desplazamiento y medios de trans-

porte dentro de la localidad, así como desde el domicilio a los centros de trabajo y su regreso.

Dicho plus lo cobran todas las categorías, excepto el personal subalterno que se le incluye dentro de su salario base por estimarse que dicha forma es más beneficiosa para el trabajador.

Su cuantía se establece en la columna correspondiente en el anexo salarial.

b) Plus de mantenimiento de vestuario.—Se establece como compensación al gasto que obligatoriamente correrá a cargo del trabajador, por limpieza y conservación del vestuario, calzado, correas y demás prendas que componen su uniformidad. Su cuantía se establece en la columna correspondiente en el anexo salarial.

Art. 64. Pacto de repercusión en precios.—Ambas representaciones hacen constar expresamente que las condiciones económicas pactadas en este Convenio tendrán repercusión en los precios de los servicios.

Adición al párrafo a) del artículo 15.—A continuación de «cuando aquellos fueran preceptivos», deberá añadirse el párrafo siguiente:

«Sin derecho a retribución durante la tramitación de dichos documentos y licencias. Desde el momento en que se conozca el nombre de la nueva Empresa adjudicataria del servicio, tanto la Empresa adjudicataria como el trabajador vendrán obligados a realizar con la mayor celeridad las gestiones conducentes a la agilización de los trámites para la obtención de dichos documentos».

## ANEXO

## Tabla salarial

Categorías	Salario base	P. transporte	P. vehículo	P. vestuario	P. peligrosidad	P. actividad	Total
<b>I. Personal Directivo Titulado Técnico:</b>							
Director general .....	42.975	2.025	—	—	—	—	45.000
Director comercial .....	37.975	2.025	—	—	—	—	40.000
Director administrativo .....	37.975	2.025	—	—	—	—	40.000
Director técnico .....	37.975	2.025	—	—	—	—	40.000
Jefe de Personal .....	32.975	2.025	—	—	—	—	35.000
Jefe de Seguridad .....	32.975	2.025	—	—	—	—	35.000
Titulados Superiores .....	32.975	2.025	—	—	—	—	35.000
Titulados Medios .....	27.975	2.025	—	—	—	—	30.000
<b>II. Personal Administrativo:</b>							
Jefe de primera .....	27.000	2.025	—	—	—	975	30.000
Jefe de segunda .....	25.000	2.025	—	—	—	975	28.000
Oficial primera .....	21.000	2.025	—	—	—	975	24.000
Oficial segunda .....	20.000	2.025	—	—	—	975	23.000
Azafata .....	18.000	2.025	—	—	—	975	21.000
Auxiliar .....	18.000	2.025	—	—	—	975	21.000
Vendedor .....	22.000	2.025	—	—	—	975	25.000
Telefonista .....	15.000	2.025	—	—	—	975	18.000
Aspirante .....	12.000	2.025	—	—	—	975	15.000
<b>III. Personal de Mandos Intermedios:</b>							
Jefe de Tráfico .....	24.475	2.025	—	1.000	—	—	27.500
Jefe de Vigilancia .....	24.475	2.025	—	1.000	—	—	27.500
Jefe de Servicios .....	24.475	2.025	—	1.000	—	—	27.500
Encargado general .....	24.475	2.025	—	1.000	—	—	27.500
Inspector .....	22.475	2.025	—	1.000	—	—	25.000
<b>IV. Personal Operativo:</b>							
Vigilante jurado .....	—	—	—	—	—	—	—
Conductor .....	19.750	2.025	3.000	1.000	2.963	—	28.738
Vigilante jurado .....	—	—	—	—	—	—	—
Transporte .....	18.000	2.025	3.000	1.000	2.700	—	26.725
Vigilante jurado .....	18.000	2.025	—	1.000	2.700	—	23.725
Vigilante Seguridad .....	14.200	2.025	—	1.000	—	—	17.225
<b>V. Personal Subalterno:</b>							
Ordenanza .....	18.500	—	—	—	—	—	18.500
Almacenero .....	18.500	—	—	—	—	—	18.500
Botones .....	12.000	—	—	—	—	—	12.000

Todo este personal lleva incluido en su salario base la cantidad correspondiente al plus de transporte, por estimarse de esta manera ser más beneficioso para el trabajador, por lo que no tendrá derecho a reclamar dicho plus.

Categorías	Salario base	P. transporte	P. vehículo	P. vestuario	P. peligrosidad	P. actividad	Total
<b>VII. Personal de Seguridad Mecánica Electrónica:</b>							
Encargado .....	31.975	2.025	—	—	—	—	34.000
Ayudante Encargado .....	28.975	2.025	—	—	—	—	31.000
Oficial primera Taller .....	26.975	2.025	—	—	—	—	29.000
Oficial segunda Taller .....	23.975	2.025	—	—	—	—	26.000
Oficial tercera Taller .....	20.975	2.025	—	—	—	—	23.000
Oficial primera manten. ...	25.975	2.025	—	—	—	—	28.000
Oficial segunda manten. ...	22.975	2.025	—	—	—	—	25.000
Oficial tercera manten. ...	19.975	2.025	—	—	—	—	22.000
Oficial primera intal. ....	24.975	2.025	—	—	—	—	27.000
Oficial segunda instal. ....	21.975	2.025	—	—	—	—	24.000
Oficial tercera inst. ....	18.975	2.025	—	—	—	—	21.000
Especialista de segunda ....	14.975	2.025	—	—	—	—	17.000
Especialista de tercera ....	14.000	—	—	—	—	—	14.000
Aprendiz .....	11.000	—	—	—	—	—	11.000
<b>VI. Personal de Oficios Varios:</b>							
Oficial de primera .....	20.975	2.025	—	—	—	—	23.000
Oficial de segunda .....	17.975	2.025	—	—	—	—	20.000
Ayudante .....	14.975	2.025	—	—	—	—	17.000
Paón .....	15.000	—	—	—	—	—	15.000
Aprendiz .....	12.500	—	—	—	—	—	12.500

## MINISTERIO DE COMERCIO

**11462** ORDEN de 27 de abril de 1977 sobre creación de la Junta Consultiva de Delegados Regionales de Comercio.

Ilustrísimo señor:

El Decreto 446/1976, de 5 de marzo, por el que se reorganizan determinados Servicios del Ministerio de Comercio, dispone en su artículo 8.º que corresponde a la Subdirección General de Coordinación Territorial la misión de coordinar las actividades de las Delegaciones Regionales de Comercio y de servir de enlace entre los Servicios Centrales y los periféricos en orden al mejor funcionamiento de los mismos.

No obstante, la progresiva desconcentración de las funciones propias del Ministerio de Comercio, así como su creciente complejidad, determinan la conveniencia de crear una Junta Consultiva de Delegados Regionales de Comercio de modo que, reuniéndose con cierta periodicidad con los titulares de los Centros directivos del Departamento y de sus Organismos Autónomos, se puedan analizar adecuadamente tanto los problemas generales comunes a todas las Delegaciones de Comercio como los específicos de cada una de ellas, a fin de lograr la máxima coordinación de sus actividades y el mejor funcionamiento de los servicios.

En su virtud, tengo a bien disponer lo siguiente:

Primero.—Como Organismo asesor del Ministerio y a las órdenes inmediatas del Subsecretario del Departamento, se constituye la Junta Consultiva de Delegados Regionales de Comercio.

Segundo.—El Subsecretario de Comercio presidirá la Junta Consultiva de Delegados Regionales de Comercio, que estará integrada por el Director general de Coordinación e Inspección, como Vicepresidente; los Delegados regionales de Comercio, y el Subdirector general de Coordinación Territorial, que actuará de Secretario.

Asimismo, asistirán a las reuniones de esta Junta Consultiva los Directores y Subdirectores generales del Departamento y de de sus Organismos Autónomos que en cada convocatoria designe el Presidente en atención a las materias que hayan de ser tratadas en las mismas.

Tercero.—La Junta Consultiva podrá celebrar reuniones con una parte de sus miembros cuando hayan de tratarse asuntos que, a juicio del Presidente, no afecten a la totalidad de las Delegaciones Regionales de Comercio.

Cuando así se considere conveniente, la Junta Consultiva podrá establecer Comisiones o Grupos de trabajo para el estudio de las materias que determine el Presidente.

Cuarto.—La Junta Consultiva de Delegados Regionales de Comercio se reunirá cuantas veces lo considere oportuno su Presidente y, como mínimo, una vez al año.

Quinto.—La convocatoria para las reuniones de la Junta Consultiva se realizará, salvo casos de urgencia, con una antelación no inferior a quince días de la fecha en que hayan de celebrarse y a la misma se adjuntará la relación de los temas que han de tratarse en dichas reuniones.

Sexto.—En general, la Junta Consultiva de Delegados Regionales de Comercio informará y asesorará acerca de la organización, funcionamiento y actividades de los Servicios periféricos del Departamento y de sus Organismos Autónomos, y de modo especial sobre las materias siguientes:

- Problemas existentes en las distintas regiones tanto en el campo del comercio exterior como en el del mercado interior.
- Programas y criterios de actuación de los distintos Centros directivos del Departamento.
- Funciones y competencias de los Servicios periféricos del Departamento y de sus Organismos Autónomos.
- Facultades y atribuciones de los Delegados regionales de Comercio y de los Jefes de sus distintas Unidades administrativas.
- Coordinación de los Servicios periféricos del Departamento y de sus Organismos Autónomos, entre sí y con los Servicios Centrales.
- Dotaciones de los Servicios periféricos del Departamento en cuanto a personal, material y asignaciones presupuestarias.

Séptimo.—La asistencia a las reuniones de la Junta Consultiva de Delegados Regionales de Comercio y de sus Comisiones o Grupos de trabajo dará derecho al percibo de las correspondientes indemnizaciones de asistencia.

Octavo.—El Secretario de la Junta Consultiva elaborará un informe con las conclusiones de cada reunión de esta Junta Consultiva y lo elevará al Presidente con la conformidad y, en su