

quedará adscrito el inmueble y que deberá hacerse cargo asimismo de los gastos de construcción, instalación y mantenimiento del citado Centro.

Art. 3.º Se faculta al Tesorero territorial de la Seguridad Social en Lugo, para que, actuando por delegación del Director general de la Tesorería General de la Seguridad Social, formalice el documento público procedente y resuelva cuantas incidencias puedan producirse con motivo de esta operación.

Dado en Madrid a 4 de mayo de 1990.

JUAN CARLOS R.

El Ministro de Trabajo y Seguridad Social,  
LUIS MARTÍNEZ NOVAI

**10548** *RESOLUCION de 4 de abril de 1990, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del Convenio Colectivo de Empresas de Seguridad.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de Empresas de Seguridad, que fue suscrito con fecha 8 de marzo de 1990, de una parte, por representantes de las Centrales Sindicales UGT, SIPVS, CC. OO. y USO en representación del colectivo laboral afectado, y de otra, por la Asociación Empresarial «Aproser», en representación empresarial, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección General acuerda:

Primero.-Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.-Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 4 de abril de 1990.-El Director general, Carlos Navarro López.

**CONVENIO COLECTIVO NACIONAL PARA LAS EMPRESAS DE SEGURIDAD 1990**

CAPITULO I

ARTICULO 1º.- Ambito de aplicación.- El presente Convenio Colectivo, establece las bases para las relaciones entre las Empresas de Vigilancia y Seguridad y sus trabajadores.

ARTICULO 2º.- Ambito territorial.- Las normas de este Convenio Colectivo Nacional, serán de aplicación en todo el territorio español.

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

Se registrarán también por este Convenio Colectivo las Empresas que, además, presten servicios de vigilancia y protección, mediante la fabricación, distribución, instalación y mantenimiento de sistemas electrónicos, visuales, acústicos o instrumentales. Quedan expresamente excluidas aquellas Empresas dedicadas exclusivamente a la fabricación, instalación y/o mantenimiento de dichos sistemas.

ARTICULO 4º.- Ambito temporal.- El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día 1 de Enero de 1990, sea cual fuere la fecha de publicación en el "Boletín Oficial del Estado", y mantendrá su vigencia hasta el 31 de Diciembre de 1991.

ARTICULO 5º.- Denuncia.- La denuncia del presente Convenio se entenderá automática al momento de su vencimiento, en este caso, el 31.12.91. No obstante, la Comisión Negociadora se constituirá en la primera semana del mes de Diciembre de 1991.

ARTICULO 6º.- Ambito personal.- Se registrarán por el presente Convenio Colectivo Nacional la totalidad de los trabajadores que presten sus servicios en las Empresas comprendidas en el ámbito funcional expresado en el Artículo 3º.

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

ARTICULO 7º.- Unidad de convenio.- Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo, constituyen un todo orgánico e indivisible.

ARTICULO 8º.- Compensación, absorción y garantía "ad personam".- Las condiciones contenidas en este Convenio Colectivo son compensables y absorbibles respecto a las que vinieran rigiendo anteriormente, estimadas en su conjunto y cómputo anual.

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

ARTICULO 9º.- Comisión Paritaria.- Se constituye una Comisión, cuyas funciones serán las siguientes:

A) Interpretación de la totalidad de los artículos de este Convenio.

B) Conciliación preceptiva en conflictos colectivos que supongan la interpretación de las normas del presente Convenio.

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

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

3. La composición de la Comisión estará integrada por cuatro miembros de la Asociación Patronal y otros cuatro miembros de las Centrales Sindicales componentes de la Comisión Negociadora del Convenio, asignando un miembro cada Central Sindical.

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

5. Cada Representación (Empresa y Trabajadores) tomará su decisión por mayoría simple de votos.

6. Para que las reuniones sean válidas, tendrán que asistir a las mismas un mínimo de dos miembros de la Asociación Patronal y cualquier Central Sindical en caso de no asistir las otras Centrales habiendo sido debidamente convocadas según especifica el apartado 4 de este artículo.

C) Seguimiento de la aplicación de lo pactado.

D) Composición de la Comisión Paritaria:

En representación de los Trabajadores:  
CC.OO: Mario José Alonso Fernández  
SIPVS: Juan Manuel García Gutiérrez

U.G.T.: Miguel Angel de Blas Salas  
U.S.O.: Ignacio García Reboredo

En representación de las Empresas:  
Isaac Martínez Carrascal  
Juan Manuel González Herrero  
Antonio Ortiz Orive  
Lino Bermejo Palacios

## CAPITULO II

### ORGANIZACION DE TRABAJO

ARTICULO 10º.- Principios Generales.- La organización práctica del trabajo, con sujeción a este Convenio Colectivo Nacional y a la legislación vigente, es facultad de la Dirección de la Empresa.

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

ARTICULO 11º.- Normas.- La organización del trabajo comprenderá de las siguientes normas:

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

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

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

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

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

En todo caso se respetará la categoría profesional, y tal potestad no podrá repercutir en 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 incentivos o primas.

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

h) El Mantenimiento de las normas de organización de trabajo reflejadas en este Convenio, 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 com-

petente, sin perjuicio de la conciliación preceptiva prevista en el Artº. 9º. párrafo b) de este Convenio Colectivo, excepto en los casos de urgencia ó imperiosa necesidad que pongan en peligro la continuidad de la prestación de los servicios.

### CAPITULO III PRESTACION DEL TRABAJO

ARTICULO 12º.- Las partes firmantes de este Convenio Colectivo manifiestan su voluntad de que cada puesto de trabajo sea ocupado por el trabajador más idóneo en razón de sus cualidades técnicas, profesionales y humanas, a cuyo fin deberán establecerse los adecuados cauces de promoción y selección; y se facilitarán los medios para la formación y perfeccionamiento profesional e integral de los trabajadores, siguiendo el adiestramiento adecuado por los medios que a tal efecto les serán facilitados por el Ministerio de Educación y Ciencia, Ministerio del Interior y Ministerio de Trabajo.

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

- 1º.- Elevación del nivel cultural del trabajador y a su promoción social.
- 2º.- Elevación del nivel físico del trabajador.
- 3º.- Corregir deficiencias en el nivel profesional exigible cuando se observen rendimientos inferiores a lo normal, o para la adaptación a nuevos puestos de trabajo dentro de la definición general de su categoría.
- 4º.- El ascenso, dentro de la línea directa de promoción profesional.
- 5º.- Perfeccionamiento profesional.

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

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

Si se efectuase fuera de la jornada laboral, cuando el trabajador se desplace por sus propios medios, se le abonará dicho desplazamiento en la forma establecida en el Art. 37 abonándosele además las horas empleadas en dicha actividad como si de horas extraordinarias se tratase.

ARTICULO 13º.- El carácter confidencial de la prestación del servicio hace especialmente exigible que los trabajadores sujetos a este Convenio Colectivo Nacional mantengan con especial rigor los secretos relativos a la explotación y negocios de sus Empresas y de aquellas a las que se presten los servicios, todo ello de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.

ARTICULO 14º.- Subrogación de servicios.- Con el fin de regular la estabilidad en el empleo de los trabajadores de la actividad, aunque no la estabilidad en el puesto de trabajo, dadas las especiales características y circunstancias de la actividad, que exigen la movilidad de los trabajadores de unos a otros puestos de trabajo, cuando una Empresa pierda la adjudicación de los servicios contratados de un centro de trabajo por resolución de contrato de arrendamiento de servicios, la Empresa adjudicataria está, en todo caso, obligada a subrogarse en los contratos de los trabajadores adscritos a dicho contrato de arrendamiento de servicios, cualquiera que sea la modalidad de contratación de los mismos, siempre que tenga una antigüedad mínima en el servicio, objeto de su subrogación, de siete meses anteriores a la fecha en que la subrogación se produzca, incluyéndose en dicho período de permanencia las ausencias que por vacaciones, I.L.T., permisos retribuidos, etc... haya podido tener el trabajador en el servicio subrogado.

Cuando la subrogación afecta al transporte de fondos, dadas las especiales características de este tipo de servicios, la Empresa cesante, de acuerdo con la Representación de los Trabajadores, determinará el número de servicios prestados, "o paradas", que se hubiesen realizado en las Entidades objeto de subrogación durante los siete meses anteriores a la fecha de subrogación.

Los servicios prestados en estas Entidades se computarán para determinar el número de trabajadores que deben ser subrogados, dividiendo el número de servicios prestados entre siete, y la media resultante, se dividirá entre ocho, cuando los servicios afecten a poblaciones de más de 200.000 habitantes; y entre seis, cuando afectan a poblaciones de menos de 200.000 habitantes.

En ambos casos, la cantidad resultante, que es la jornada mensual a subrogar, se dividirá entre 165 horas, siendo el cociente de dicha operación el número de trabajadores que deben ser subrogados, multiplicado por la dotación del vehículo blindado.

Si este cociente tiene decimales, se incrementará en un entero cuando el decimal sea igual o superior a cinco décimas.

Conocido el número de trabajadores, para determinar - qué trabajadores de entre los afectados deben ser subrogados, se deberá estar a lo que acuerden los Representantes de los - Trabajadores y la Dirección de la Empresa, teniendo presente que únicamente podrán subrogarse tripulaciones completas.

La Empresa cesante en el servicio deberá notificar al personal afectado la resolución del contrato de arrendamiento de servicios, tan pronto como tenga conocimiento del mismo.

La Empresa adjudicataria deberá respetar al trabajador todos los derechos laborales que tuviese reconocidos en su - anterior Empresa, incluso la antigüedad. Asimismo, el trabajador percibirá con cargo a su anterior Empresa la liquida - ción de los haberes, partes proporcionales de gratificacio - nes y vacaciones que le pudieran corresponder.

A los efectos anteriores, la Empresa cesante deberá - poner a disposición de la Empresa adjudicataria en un plazo mínimo de 72 horas antes de que esta comience la prestación del servicio, o 72 horas desde que tuviese conocimiento direc - to de la subrogación, la siguiente documentación:

- Certificación, en la que deberá constar el nombre - del trabajador, fecha de nacimiento, nombre de los padres, estado civil, número de beneficiarios de - prestaciones a la familia, importe de la totalidad de las percepciones de cualquier índole que venga - cobrando el trabajador por su trabajo, desglosado - por conceptos.
- Certificación de la Tesorería Territorial de la Se - guridad Social de estar al corriente de pago, así - como una declaración jurada de la Empresa cesante - de igual situación.
- Fotocopia del TCI y TC2 de cotización a la Seguridad Social de los tres últimos meses.
- Contratos de trabajo suscritos por los trabajadores afectados, en el caso de que se hayan concertado por escrito.
- Títulos y licencias de armas, cuando proceda.
- Cualquier otro documento que se requiera a estos efec - tos como necesario.

Es facultad de la Empresa cesante en el servicio, deci - dir quedarse con todos o parte de los trabajadores afectados por la subrogación.

No desaparece el carácter vinculante de la subrogación en el caso de que el arrendatario del servicio suspendiese - el mismo por un período no superior a seis meses, si la Empre - sa cesante a los trabajadores cuyos contratos de trabajo se hubiesen visto resueltos por motivos de esta suspensión, pro - basen que el servicio se hubiese reiniciado por la misma u - otra Empresa.

Los miembros del Comité de Empresa, los Delegados de - Personal y los Delegados Sindicales, podrán optar, en todo - caso, entre permanecer en su Empresa o subrogarse a la Empre - sa adjudicataria, salvo en los supuestos siguientes: a) que hubiera sido contratado expresamente por obra o servicios de terminados para el centro afectado por la subrogación; b) - que haya sido elegido específicamente para representar a los trabajadores del centro de trabajo objeto de la subrogación; siempre que afecte a toda la plantilla del centro; o c) que - la subrogación afecte a la totalidad de los trabajadores del Artº. 18 - Grupo IV de la unidad productiva. En estos supues - tos los Delegados de Personal, Comité de Empresa y Delegados Sindicales pasarán también a la nueva adjudicataria de los - servicios.

#### CAPITULO IV

##### CLASIFICACION DEL PERSONAL

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

ARTICULO 15º.- En función de su permanencia, los contratos - de trabajo podrán concertarse por tiempo indefinido, por du - ración determinada y por cualquier otra modalidad de contra - to de trabajo autorizada por la legislación vigente.

Será personal contratado para obra o servicio determi - nado aquél cuya misión consista en atender la realización de una obra o servicio determinado dentro de la actividad nor - mal de la Empresa.

Este tipo de contrato quedará resuelto por las siguien - tes causas:

Quando se finalice la obra o el servicio.

- Cuando el cliente resuelva el contrato de arren - damiento de servicios, cualquiera que sea la cau - sa, sin perjuicio de la figura de subrogación - establecida en el artículo anterior, en el caso de que exista otra Empresa de Seguridad adjudica - taria.
- Cuando el contrato de arrendamiento de servicios se resuelva parcialmente por el cliente, se pro - ducirá automáticamente una extinción parcial - equivalente de los contratos de trabajo adscri - tos al servicio.

A efectos de la determinación de los trabajado - res afectados por esta situación, se elegirán - primero los de menor antigüedad, y caso de tener la misma, se valorarán las cargas familiares, y en todo caso oída a la Representación de los - Trabajadores.

Será personal eventual aquél que ha sido contratado - por las Empresas con ocasión de prestar servicios para aten - der las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación

de tareas o exceso de pedidos, aún tratándose de la actividad normal de la Empresa, tales como servicios de vigilancia o conducción extraordinaria, o lo realizado para ferias, concursos-exposiciones, siempre que la duración máxima de estos contratos no tenga una duración superior a 6 meses en un plazo de 12 meses.

Será personal interino, aquél que se contrate para sustituir a otro de la Empresa con derecho a reserva del puesto de trabajo, durante su ausencia por incapacidad laboral transitoria, vacaciones, supuestos de excedencia especial del artículo 50 de este Convenio, cumplimiento de sanciones, etc...

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

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

ARTICULO 16º.- Seré fijo en plantilla:

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

SECCION 2ª. CLASIFICACION SEGUN LA FUNCION

ARTICULO 17º.- Las clasificaciones del personal consignadas en el presente Convenio Colectivo son meramente enunciativas, no limitativas y no suponen la obligación de tener previstas 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.

ARTICULO 18º.- Clasificación general.- El personal que preste sus servicios en las Empresas comprendidas en este Convenio Colectivo se clasificará, por razón de sus funciones, en los grupos que a continuación se indican:

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

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

- a) Director General.
- b) Director Comercial.
- c) Director Administrativo.
- d) Director Técnico.
- e) Director de Personal.
- f) Jefe de Personal.
- g) Jefe de Seguridad.
- h) Titulados de grado superior y titulados de grado medio.
- i) Delegado Provincial - Gerente

II. Personal Administrativo.- En este grupo comprenden:

A) ADMINISTRATIVOS.-

- a) Jefe de Primera.
- b) Jefe de Segunda.
- c) Oficial de Primera.
- d) Oficial de Segunda.
- e) Azafata.
- f) Auxiliar.
- g) Vendedor.
- h) Telefonista.
- i) Aspirante.

B) TECNICOS Y ESPECIALISTAS DE OFICINA

- a) Analista.
- b) Programador de Ordenador.
- c) Operador de Ordenador.
- d) Delineante Proyectista.
- e) Delineante.
- f) Operadores de Máquinas Básicas.
- g) Calgador.
- h) Perforista, Verificadores, Clasificadores.

III. Personal de Mandos Intermedios.- En este grupo se comprende:

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

IV. Personal Operativo.- Comprenden las siguientes categorías:

## A) Juramentado.

- a) Vigilante Jurado-Conductor.
- b) Vigilante Jurado de Transporte.
- c) Vigilante Jurado de Seguridad.
- d) Guarda Jurado de Explosivos.

## B) No juramentado.

- a) Contador-Pagador.
- b) Guarda de Seguridad.
- c) Conductor.

V. Personal de Seguridad Mecánico-Electrónica.- Comprende las siguientes categorías:

- a) Encargado.
- b) Ayudante Encargado.
- c) Revisor de Sistemas.
- d) Oficial de 1ª. Mecánico-Electrónica.
- e) Oficial de 2ª. Mecánico-Electrónica.
- f) Oficial de 3ª. Mecánico-Electrónica.
- g) Especialista 1ª.
- h) Especialista 2ª.
- i) Aprendiz.

VI. Personal de Oficios Varios.- Comprenderá:

- a) Encargado.
- b) Oficial de Primera.
- c) Oficial de Segunda.
- d) Ayudante.
- e) Peón.
- f) Aprendiz.

VII. Personal subalterno.- Comprenderá:

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

ARTICULO 199.- Personal directivo, titulado y técnico.-

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

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

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

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

h) Titulado de Grado Superior y Titulado de Grado Medio.- Titulados son aquellos que aplican sus títulos de grado superior (Licenciatura y Doctorado) o grado medio (Perito, Graduado Social) y los conocimientos a ellos debido al proceso técnico de la Empresa.

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

ARTICULO 202.- Personal Administrativo.-A) ADMINISTRATIVOS.-

a) Jefe de Primera.- Jefe de Primera es el que provisto o no de poderes limitados, está encargado y tiene la responsabilidad directa de la oficina de la Empresa. Dependen de él 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 material y utillaje el primero y de la promoción comercial y captación de clientes para la Empresa el segundo, estando ambos bajo control e instrucción de la Dirección Comercial de la Empresa.

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

c) Oficial de Primera.- Es el empleado que actúa bajo las órdenes de un jefe y tiene a su cargo un trabajo determinado que requiere un cálculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas.

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

e) Azafata.- Es la persona mayor de dieciocho años, encargada de recibir a los clientes, averiguar sus deseos, proporcionar la información que soliciten, anunciarles y conducirles ante la persona o personas con quien deseen hablar, atiende las solicitudes de información o de entrevistas, con cierta 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 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 que se inicia en los trabajos de contabilidad, burocráticos o de ventas, para alcanzar la necesaria práctica profesional. No podrá permane-

cer en esta categoría más de un año, fecha en la que pasará a la categoría de Auxiliar Administrativo o Vendedor, según los casos.

B) TECNICOS Y ESPECIALISTAS DE OFICINA.-

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

- Cadena de operaciones a seguir.
- Documentos a obtener.
- Diseño de los mismos.
- Ficheros a tratar: su definición.

Puesta a punto de las aplicaciones:

- Creación de juegos de ensayo.
- Enumeración de las anomalías que puedan producirse y definición de su tratamiento.
- Colaboración al programa de las pruebas de "lógica" de cada programa.
- Finalización de los expedientes de aplicaciones complejas.

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

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

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

Documentar el manual de consola.

c) Operador de Ordenador.- Maneja los ordenadores para el tratamiento de la información e interpreta y desarrolla las instrucciones y órdenes para su explotación.

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

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

f) Operadores de Máquinas Básicas.- Son los que tienen perfecto conocimiento de las técnicas destinadas a clasificación, interpretación, reproducción e intercalación de las fichas perforadas.

g) Calcedor.- Es el que calca dibujos en papel transparente, realiza y acota croquis y efectúa otras labores análogas.

h) Perforistas, Verificadores, Clasificadores.- Realizan el perfecto manejo de las máquinas perforadoras, verificadoras y clasificadoras, conociendo suficientemente la técnica de programación de dichas máquinas.

#### ARTICULO 21.- Personal de Mandos Intermedios.-

a) Jefe de Tráfico.- Es el que, bajo las órdenes directas del Jefe de Seguridad, con iniciativa y responsabilidad, tiene a su cargo la prestación de los servicios de conducción y traslado de caudales, fondos, valores, joyas, y otros bienes valiosos, estando bajo sus órdenes la totalidad de los Vigilantes 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 forman la dotación del vehículo.

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

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

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

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

del orden público, de tráfico o accidentes, encargándose de mantener la disciplina y pulcritud entre sus empleados. Podrá ser de Vigilancia, de Tráfico, de Servicios, etc., según corresponda.

#### ARTICULO 22.- Personal Operativo.-

##### A) JURAMENTADO

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

a.1) Conduce vehículos blindados.

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

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

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

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

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

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

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

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 asignada, 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. La carga y descarga se realizará de forma que los Vigi-

lantes Jurados tengan, en todo momento la libertad de movimiento necesaria para utilizar el arma reglamentaria. El peso que deberá soportar de una sóla vez no excederá de 15 kilogramos.

c) Vigilante Jurado.- Es aquel trabajador mayor de edad, de nacionalidad española, con el servicio militar cumplido, o exento del mismo, 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.

d) Guarda Jurado de Explosivos.- Es aquel trabajador mayor de edad, de nacionalidad española, con el Servicio Militar cumplido, o exento del mismo, con aptitudes psicofísicas necesarias e instrucción suficiente, sin antecedentes penales y buena conducta, que con el carácter de agente de la autoridad desempeña, uniformado y armado, las tareas propias establecidas en el Real Decreto 760/1983, de 30 de Marzo.

Funciones de los Vigilantes Jurados.- Las funciones que deberán desarrollar este personal operativo serán las siguientes:

- 1) Una vez tomado el servicio su misión será la de controlar la entrada y salida de todo el personal y demás dependencias del interior.
- 2) Proteger en todo momento a las personas que se encuentran en el interior del recinto o área sometida a protección y vigilancia.
- 3) Prestar la máxima atención a la entrada o salida al dinero 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 deterioro 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 pertenece. 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 legislación vigente, 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 de acuerdo con las disposiciones legales; identificar, perseguir y aprehender a los delincuentes, colaborando a tal efecto con las fuerzas de Seguridad del Estado; escoltar el transporte de fondos, cuando se les encomiende esta misión; cualquiera otra actividad que les corresponda por su condición de Agentes de la Autoridad.

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

#### B) NO JURAMENTADO

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

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

b) Guarda de Seguridad.- Es el trabajador mayor de edad con aptitudes físicas e instrucción suficiente, sin antecedentes penales, que desempeña, uniformado o no y con los medios de protección autorizados, las tareas de vigilancia preventiva en general, excepto aquellas que reglamentariamente correspondan de modo exclusivo al Vigilante Jurado de Seguridad.

c) Conductor.- Es aquel trabajador que estando en posesión del permiso de conducir adecuado al vehículo a utilizar, podrá desempeñar las funciones de mensajería, transportes de material o personal.

#### ARTICULO 21.- 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, ejerciendo funciones de mando sobre el personal a sus órdenes y que se ocupa de la debida ejecución práctica de los trabajos, responsabilizándose de los mismos.

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

d) Oficial de 1ª. Mecánico-Electrónica.- Es el operario que, habiendo realizado el aprendizaje de un oficio determinado, ostentando una alta cualificación realiza con iniciativa y responsabilidad todas las tareas laborales inherentes al mismo que tienen lugar en el centro de trabajo en localizaciones y localidades varias, conllevando dicho trabajo la necesidad de desplazamientos y pernoctas.

e) Oficial de 2ª. Mecánico-Electrónica.- Es el operario que, habiendo realizado el aprendizaje de un oficio determinado de forma cualificada, realiza con responsabilidad todas las tareas laborales inherentes al mismo que tienen lugar en el centro de trabajo en localizaciones y localidades varias conllevando dicho trabajo la necesidad de desplazamientos y pernoctas.

f) Oficial de 3ª. Mecánico-Electrónica.- Es el operario que, habiendo realizado el aprendizaje de un oficio determinado de forma cualificada, realiza con responsabilidad todas las tareas laborales inherentes a su nivel que tienen lugar en el centro de trabajo, o en localizaciones y localidades varias conllevando dicho trabajo la necesidad de desplazamientos y pernoctas.

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

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

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

#### ARTICULO 24.- Personal de Oficios Varios.-

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

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

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

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

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

#### ARTICULO 25.- Personal Subalterno.-

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

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 veinte años que realiza recados, repartos de correspondencia y documentos y otros trabajos de carácter elemental.

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

CAPITULO V  
INGRESOS

ARTICULO 26.- Normas Generales.- Para el ingreso del personal comprendido en el presente Convenio Colectivo se observarán, sin excepción, las normas legales vigentes en materia de contratación y generales de colocación, así como las especiales que corresponda. En el concurso-oposición, el personal de la Empresa perteneciente a otro grupo o categoría tendrá preferencia, en igualdad de condiciones, para ocupar las plazas vacantes. Tendrán derecho preferente también para ocupar plazas de ingreso, en igualdad de méritos, aquellos trabajadores que hayan desempeñado en la Empresa funciones de carácter eventual, interino o temporales, a satisfacción de aquella. En todo este proceso deberá intervenir la representación de los trabajadores, de acuerdo con la normativa vigente.

ARTICULO 27.- Condiciones.- Las condiciones para ingresar en las Empresas a que se refiere el presente Convenio Colectivo, en lo referente al personal con la condición de Vigilante Jurado, deberán acomodarse preceptivamente a las normas que al efecto exigen las disposiciones legales vigentes.

ARTICULO 28.- Contratos.- Los contratos que celebren las Empresas para la contratación de personal para servicio determinado, eventual, interino y temporal, deberán ser por escrito, haciendo constar los requisitos y circunstancias que exija la legislación vigente, en materia de empleo, y en especial la mención expresa del servicio para que se contrata, la causa de la eventualidad en los contratos eventuales, incluyendo la condición determinante de la resolución del contrato de trabajo, el motivo de la interinidad y el nombre del sustituido y finalmente la duración del contrato, en los supuestos que corresponda.

ARTICULO 29.- Período de prueba.- Podrá concertarse por escrito un período de prueba, durante el cual cualquiera de las partes podrá rescindir el contrato sin derecho a indemnización de ningún tipo. El período de prueba no podrá exceder del siguiente tiempo, según la categoría profesional:

Personal Directivo, Titulado y Técnico: Seis meses.

Personal de Seguridad Mecánico Electrónica: Dos meses.

Personal Cualificado: Administrativo, Mandos Intermedios y de Oficios Varios: Tres meses.

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

Personal no Cualificado: Quince días laborables.

ARTICULO 30.- Reconocimiento Médico.- El personal de la Empresa vendrá obligado a someterse, a la iniciación de la prestación, a examen médico, así como cuantas veces la Em-

presa, el Comité de Seguridad e Higiene o en su defecto los representantes de los trabajadores estimen oportuno, sin perjuicio de los anuales preceptivos.

En razón de los servicios a prestar, cuando se aprecien comportamientos extraños de carácter psíquico y/o farmacológico, de especial intensidad y habitualidad; la Empresa, a instancia del interesado, o a la de la Representación de los Trabajadores, pondrá los medios necesarios para que aquél sea sometido a reconocimiento médico especial y específico, que contribuya a poder diagnosticar las causas y efectos y facilitar el tratamiento adecuado, obligándose al trabajador a colaborar con el equipo médico facultativo para cuantos reconocimientos, análisis y tratamientos sean necesarios. Durante el tiempo que duren los reconocimientos, análisis o tratamiento, la Empresa se obliga a abonar al trabajador el 100% del salario, siempre que medie situación de I.L.T.

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

CAPITULO VI

ASCENSOS, PROVISION DE VACANTES, PLANTILLAS Y ESCALAFONES

ARTICULO 31.- Ascensos y provisión de vacantes.- Las vacantes de categoría superior que se originen en la Empresa, - salvo amortización de la plaza, se cubrirán en igualdad de condiciones con las personas ajenas o por personal del censo de la Empresa, de acuerdo con las normas siguientes:

- A) Libre designación.- Serán de libre designación de la Empresa las personas que deban ocupar vacantes entre el personal directivo, titulado, técnico, jefes -incluidos el de tráfico, vigilancia y encargado general- e inspectores.
- B) En las restantes categorías, las vacantes se cubrirán por concurso oposición y de méritos de acuerdo con las siguientes bases:

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

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

Si existiesen vacantes de Vigilante Jurado, los Guardas de Seguridad tendrán absoluta preferencia a cubrirlos, con independencia de que las vacantes se produzcan por cese o ampliación de plantilla. Para ello, los guardas de seguridad

que deseen optar a una plaza de Vigilante Jurado, deberán comunicarlo a la Empresa por escrito. Una vez producida la vacante, se realizará entre los candidatos un concurso oposición de acuerdo con lo establecido en este artículo y en el que los candidatos habrán de cumplir los requisitos legales para ser Vigilante Jurado.

- C) Se nombrará un Tribunal calificador de las pruebas, compuesto por tres personas, de las cuales una será un técnico de formación que actuará - de Secretario, otra como representante de la Empresa y otra persona, que tendrá voz y voto y será designada por la representación de los trabajadores (Comité de Empresa, Delegados de Personal o Delegado Sindical).

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

Exámenes psicotécnicos.

Examen teórico de formación básica.

Examen teórico de formación específica.

Exámenes prácticos.

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

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

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

Premios por actos heroicos y meritorios registrados en su expediente personal: máximo 1 punto.

Cursos de formación realizados: a los que hubieren podido presentarse cualquier trabajador del centro donde exista la vacante, 0'10 puntos cada uno, con un máximo de 2 puntos.

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

**ARTICULO 32.-** Las Empresas sujetas al presente Convenio deberán contar al menos con un 29% de fijos en plantilla al día 31.12.90 y con un 34% al 31.12.91.

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

En consecuencia, todas las Empresas comprendidas en 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. La plantilla se confeccionará cada año como máximo.

Para controlar dichos porcentajes se constituye una Comisión Mixta Empresa-Trabajadores con las mas amplias facultades que en derecho puedan existir y cuya composición será de una persona por cada Sindicato miembro de la Mesa Negociadora del Convenio e igual número de personas por parte de la Representación Patronal.

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

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

**ARTICULO 33.- Escalafones.-** Las Empresas deberán confeccionar y mantener el escalafón general de su personal, como mínimo deberá figurar en el mismo los datos correspondiente 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 de próximo vencimiento del periodo del complemento de antigüedad.
- 7 . Número de orden.

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

El personal podrá formular reclamación contra los datos del escalafón mediante escrito dirigido a la Empresa dentro de los quince días siguientes a la publicación del mismo, debiendo las Empresas resolver la reclamación en el plazo de quince días más. Contra el acuerdo desestimatorio, expreso -

o tácito, que se presumirá cuando la Empresa no resuelva en el plazo mencionado, los interesados podrán formular la reclamación que proceda ante la Autoridad competente.

ARTICULO 34.- Asignación de categoría a los puestos de trabajo.

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

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

CAPITULO VII

LUGAR DE TRABAJO, TRASLADOS Y CAMBIOS DE PUESTO

ARTICULO 35.- Lugar de Trabajo.- Dadas las especiales circunstancias en que se realiza la prestación de los servicios de seguridad y vigilancia, la movilidad del personal vendrá determinada por las facultades de organización de la Empresa, que procederá a la distribución de su personal entre sus diversos lugares de trabajo de la manera más racional y adecuada a los fines productivos dentro de una misma localidad. A estos efectos se entenderá por localidad tanto el municipio de que se trate, como a las concentraciones urbanas o industriales que se agrupen alrededor del mismo y que formen con aquél una macro-concentración urbana o industrial, aunque administrativamente sean municipios distintos siempre que estén comunicados por medios de transporte públicos a intervalos no superiores a media hora, a la entrada y/o salida de los trabajadores. El personal de las Empresas que desempeñen tareas de vigilancia podrá ser cambiado de un centro de trabajo a otro, de acuerdo con las facultades expresadas, dentro de una misma localidad. Como principio general, las Empresas deberán utilizar, a ser posible, para cada lugar de trabajo a aquellos trabajadores del servicio de seguridad y vigilancia que residan más cerca de aquél.

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

Se acuerda constituir Comisiones Paritarias a los efectos de determinar los límites de cada una de las macro-concentraciones urbanas o industriales a que se refiere este Artículo.

Tales Comisiones habrán de constituirse en el plazo de 1 mes a contar desde la fecha en que una de las partes re-

quiera a la otra con tal finalidad, el domicilio a efectos de citaciones de la Comisión Paritaria será en de la Asociación Profesional de Compañías Privadas de Servicios de Seguridad, Villanueva, 2 oficina 11.

ARTICULO 36.- Destacamentos.- Se entenderá por destacamento el cambio temporal de residencia de un trabajador a una población situada fuera de la localidad, para atender trabajos encomendados por la Empresa. El destacamento no podrá durar más de tres meses, procurándose escoger para el mismo al personal que resulte menos perjudicado prefiriéndose en primer lugar a los que hayan solicitado la realización del destacamento, si reúne la capacidad suficiente para desempeñar las tareas del mismo, después a los solteros y finalmente a los casados. El personal destacado tendrá derecho al percibo de los salarios, dietas y gastos de viaje que por su categoría le corresponde hasta su finalización o conversión - en traslado por necesidades del servicio.

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

ARTICULO 37.- Desplazamientos.- Cuando un trabajador tenga que desplazarse por necesidad del servicio fuera de la localidad, entendida en los términos del Artº. 35 donde habitualmente presta sus servicios o cuando salga de la localidad para la que haya sido contratado, tendrá derecho al percibo de dietas salvo que dicho desplazamiento no tenga perjuicios económicos para el trabajador. En el caso de que no se desplace en vehículo de la Empresa, tendrá derecho a que se le abone, además el importe del billete en medio de transporte idóneo.

Si el desplazamiento se realizase en un vehículo particular del trabajador, se abonará 24' pesetas el kilómetro.

ARTICULO 38.- Importe de las Dietas.- El importe de las dietas acordadas en este Convenio Colectivo será:

853	Pesetas cuando el trabajador tenga que hacer una comida fuera de su localidad.
1.574	Pesetas cuando el trabajador tenga que hacer dos comidas fuera de su localidad.
1.443	Pesetas cuando el trabajador tenga que pernoctar y desayunar.
2.886	Pesetas cuando el trabajador tenga que pernoctar fuera de su localidad y realizar dos comidas. Si el desplazamiento fuera superior a siete días, el importe de la dieta completa será de 2.349' - pesetas, a partir del octavo día.

ARTICULO 39.- 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.

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

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

En los traslados por necesidades del servicio 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 de traslado y de los familiares que con él convivan, el transporte gratuito del mobiliario y enseres y a una indemnización equivalente a dos mensualidades de salario real.

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

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

#### CAPITULO VIII

##### TRABAJOS DE CATEGORIA SUPERIOR E INFERIOR

ARTICULO 40.- Las Empresas, en caso de necesidad, podrán exigir de sus trabajadores la realización de trabajos de categoría superior con el salario que corresponda a la nueva categoría, reintegrándose a su antiguo puesto cuando cese la causa del cambio.

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

período. Si el trabajador ocupara el puesto de categoría superior durante doce meses alternos consolidará el salario de dicha categoría a partir de ese momento, sin que ello su ponga 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 al sustituido.

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

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

#### CAPITULO IX

##### CAUSAS DE EXTINCION DEL CONTRATO DE TRABAJO

ARTICULO 41.- El cese de los trabajadores en las Empresas tendrá lugar por cualquiera de las causas previstas en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente, incluyéndose entre ellas lo previsto en el artículo 11 de este Convenio.

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

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

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

**CAPITULO X****JORNADA DE TRABAJO, DESCANSOS Y VACACIONES**

**ARTICULO 42.- Jornada de Trabajo.-** La jornada de trabajo para 1990 será de 1815 horas anuales de trabajo efectivo en cómputo mensual a razón de 165 horas por mes; para 1991 la jornada de trabajo será de 1809 horas también en cómputo mensual a razón de 164 horas y 27 minutos por mes. No obstante, en ambos casos, las Empresas, de acuerdo con la Representación de los Trabajadores podrán establecer fórmulas alternativas para el cálculo de la jornada mensual a realizar.

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

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

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

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

Los trabajadores de vigilancia y transporte que prestan sus servicios en Cajas de Ahorro y Bancos, en jornada continuada de 8'30 a 16'45 horas, como mínimo, tendrán derecho por día trabajado en ese horario a una ayuda alimentaria que deberá ser pactada entre la Dirección de cada Empresa y los Representantes de los Trabajadores, no pudiendo pagar, en ningún caso, cantidades inferiores a 500 ptas. Para dichos trabajadores, la jornada será de 1815 horas -- de trabajo efectivo en cómputo anual.

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

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

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

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

**ARTICULO 41.- Horas extraordinarias.-** Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada ordinaria establecida en el artículo 42 de este Convenio Colectivo.

Desde el 01.01.90 al 31.12.90 regirán los siguientes importes:

- 1) Para Vigilante Jurado de Seguridad, Guarda Jurado de explosivos 890'- Ptas.
- 2) Para el Guarda de Seguridad 620'- Ptas.

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

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

**CUADRO Nº. 1****VALORES HORAS EXTRAORDINARIAS DEL 1.1.90 AL 31.12.90**

C A T E G O R I A S	LABORABLES	FESTIVAS
<b>Personal Administrativo</b>		
<b>A) Administrativos</b>		
Jefe de 1ª.	1.134	1.495
Jefe de 2ª.	1.070	1.411
Oficial de 1ª.	938	1.235
Oficial de 2ª.	902	1.188
Azafata	840	1.105
Auxiliar	840	1.105
Vendedor	971	1.278
Telefonista	737	973
Aspirante	640	843
<b>B) Técnicos y Especialista de Oficina</b>		
Programador de Ordenador	1.134	1.495
Programador de Máquinas Auxiliares	1.070	1.411
Operador de Ordenador	938	1.235
Perforista, Verificador, Clasificador	902	1.188
Delineante Proyectista	1.070	1.411
Delineante de 1ª.	938	1.235
Delineante de 2ª.	902	1.188
Calcador	640	843
<b>Mandos Intermedios</b>		
Jefe de Trafico	970	1.273
Jefe de Vigilancia	970	1.273
Jefe de Servicios	970	1.273
Encargado General	970	1.273
Inspector	898	1.183
<b>Personal Operativo</b>		
<b>A. Juramentado</b>		
Vigilante Jurado-Conductor	954	1.257
Vigilante Jurado-Transporte	891	1.160
Vigilante Jurado	---	---
Vigilante Jurado de explosivos	---	---
<b>B. No juramentado</b>		
Guarda de Seguridad	---	---
Conductor	833	1.097
Contador-Pagador	562	737
<b>Personal de Seguridad Mecánico-Electrónica</b>		
Encargado	1.101	1.454
Oficial de 1ª.	1.034	1.364
Oficial de 2ª.	890	1.203
Oficial de 3ª.	797	1.045
Ayudante Encargado	595	785

C A T E G O R I A S	LABORABLES	FESTIVAS
Especialista de 1ª.	595	735
Especialista de 2ª.	555	730
Revisor de Sistemas	834	1.099
Aprendiz	545	710
<u>Personal de Oficios Varios</u>		
Oficial de 1ª.	902	1.188
Oficial de 2ª.	802	1.060
Ayudante	705	925
Aprendiz	555	729
Peón	633	835
Limpiadora	633	835
<u>Personal Subalterno</u>		
Ordenanza	687	907
Almacenero	687	907
Botones	542	711

El valor asignado a las denominadas en la tabla "horas festivas" será aplicable a las horas extraordinarias que se realicen en los días de descanso del trabajador y el exceso en los festivos, no domingos, en que le corresponda prestar servicio, salvo para los Vigilantes Jurados, Guardas Jurados de Explosivos y Guardas de Seguridad, cuyo importe se encuentra unificado de acuerdo con lo expuesto anteriormente.

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

A los efectos de lo dispuesto en el Real Decreto 92/83 de 19 de Enero y la Orden Ministerial de 1.3.83, publicada en el Boletín Oficial del Estado nº. 56 de 7.3.83, se entenderán y calificarán como horas extraordinarias estructurales, con carácter general, las siguientes:

- Las necesarias por períodos punta de producción y/o de prestación de servicios.
- Las originadas por ausencias imprevistas.
- Las derivadas de cambios de turnos.
- Las que sean consecuencia de trabajos de mantenimiento.
- Las derivadas de la propia naturaleza de los servicios que sean prestados por las Empresas, incluidas en el ámbito funcional de este Convenio Colectivo.

Para mayor claridad y en lo que a nuestro Sector de Seguridad se refiere, y sin perjuicio de las circunstancias genéricas arriba enumeradas, se considerarán, con carácter enunciativo, también como horas extraordinarias estructurales, las siguientes:

- 29.- Aquellas que se realicen para la prestación de servicios que por urgencia y/o duración limitada, no pueden ser sustituidas por la utilización de las modalidades de contratación legalmente prevista actualmente.

29.- Aquellas que se realicen en tareas administrativas y/o comerciales, con posterioridad al cierre mensual de libros con el objeto de obtener el Balance Mensual y el Estado de Cuentas de los clientes, a efectos de permitir el cobro de los importes de los servicios.

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

ARTICULO 44.- Modificación de Horario.- Cuando por necesidad del servicio las Empresas estimen conveniente la modificación de los horarios establecidos, podrán cambiarlos, de conformidad con el Artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

ARTICULO 45.- Descanso anual compensatorio.- Dadas las especiales características de la actividad y el cómputo de jornada establecida en el Artº. 42, los trabajadores afectados por el presente Convenio, adscritos a los servicios y cuya jornada diaria sea igual o superior a ocho horas, tendrán derecho a un mínimo de 90 días naturales de descanso anual, quedando incluidos en dicho descanso los Domingos y festivos del año que les correspondiera trabajar por su turno y excluyendo de este cómputo el período vacacional que se fija en el artículo siguiente.

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

Cuando excepcionalmente y por necesidades del servicio no pudiera darse el descanso compensatorio se abonará dicho día con los valores mencionados en el artículo 43.

Los trabajadores que realicen su jornada laboral en la noche del 24 al 25 de Diciembre, así como la noche del 31 de Diciembre al 1 de Enero, percibirán una compensación económica de 5.700' - Pts., o en su defecto, a opción del trabajador, de un día de descanso compensatorio, cuando así lo permita el servicio.

ARTICULO 46.- Vacaciones.- Todos los trabajadores disfrutará de unas vacaciones retribuidas, con arreglo a las condiciones siguientes:

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

2. En cada Empresa se establecerá un turno rotativo de disfrute de las vacaciones. El período que constituye turno se determinará de acuerdo entre las Empresas y el Comité de Empresas o Delegados de Personal, debiéndose fijar el cuadro de vacaciones con antelación de dos meses al inicio del período anual de vacaciones.
3. En los casos en que un trabajador se encuentre en situación de I.L.T., iniciada con anterioridad al momento en que estuviera previsto comenzar su período de vacaciones, se aplazarán estas disfrutándose cuando el servicio así lo permita. En caso de no poder disfrutarlas dentro del año natural, lo hará durante el primer trimestre del año siguiente al devengo de las mismas.
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

ARTICULO 47.- Licencias.- Los trabajadores regidos por este Convenio Colectivo tendrán derecho al disfrute de licencias sin pérdida de la retribución, en los casos y con la duración que a continuación se indican en días naturales:

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

cencia para asistir a la boda, ampliable a tres días por desplazamiento.

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

##### ARTICULO 48.- Licencias de Representantes de los Trabajadores.-

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

La reserva de horas legalmente establecida será computada anualmente. A petición escrita de los Comités de Empresa o Delegados de Personal, podrán acumularse las horas de los representantes de los trabajadores que así lo deseen, en uno o varios de ellos, sin rebasar el tope legal; esta acumulación se realizará en cómputo anual, siempre que sea comunicada a la Empresa en el 1er. trimestre del año, o en su caso durante el 1er. trimestre de mandato, o bien a partir de tres meses desde la firma del presente Convenio. La utilización será por jornadas completas en los casos de Comités de nueve o más miembros, excepto en el turno de tarde, que si no se solicitara por jornada completa, coincidirá con el inicio de la jornada y por el tiempo necesario.

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

ARTICULO 49.- En el ejercicio de sus funciones y dadas las especiales circunstancias de la prestación de los servicios en esta actividad y las dificultades que comporta la sustitución del personal en sus puestos de trabajo, los representantes de los trabajadores para el ejercicio de sus funciones como tales deberán notificar y justificar sus ausencias a sus superiores con una antelación mínima de 24 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.

ARTICULO 50.- Excedencia.- Las excedencias serán de dos clases: voluntaria y especial.

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

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

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

El excedente que no solicitara por escrito su reintegro en la Empresa con una antelación mínima de un mes a la

finalización del período de excedencia, causará baja definitiva en la Empresa a todos los efectos.

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

ARTICULO 51.- Dará lugar a excedencia especial alguna de las siguientes circunstancias:

1. Nombramiento para cargo político o designación para cargo de representación sindical, cuando su ejercicio sea incompatible con los servicios a la Empresa.
2. Enfermedad o accidente una vez transcurrido el período de incapacidad laboral transitoria y por todo el tiempo en el que el trabajador permanezca en situación de invalidez provisional.
3. Prestación del servicio militar por el tiempo mínimo obligatorio de duración del mismo.
4. En el caso de pérdida o sustracción y retirada de la licencia, guía, arma, título hasta la obtención de un nuevo ejemplar o aparición de lo perdido, sustraído o retirado, excepto en el caso de atraco con robo de lo indicado, producido durante el servicio, no pudiéndosele imputar al trabajador cualquier tipo de imprudencia o negligencia, en cuyo caso, el trabajador recibirá el salario de su categoría.
5. La retirada temporal del carnet de conducir al Vigilante Jurado Conductor. Si la retirada del carnet de conducir se hubiera producido durante el desempeño de sus funciones durante la jornada de trabajo, el trabajador pasará a la categoría inmediata inferior con la retribución propia de la misma.
- 6) La retirada temporal del carnet de conducir al Vigilante Jurado Conductor, fuera de la jornada de trabajo, por sentencia o sanción administrativa como consecuencia de actos calificados como imprudencias. Durante el tiempo que dure la privación del permiso de conducir.

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

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

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

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

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

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

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

ARTICULO 52.- Permisos sin sueldo.- Los trabajadores que lleven, como mínimo un año en una misma Empresa podrán solicitar permiso, sin sueldo, que las Empresas, previo informe de los representantes de los trabajadores, atenderán, salvo que ello suponga grave perturbación en el servicio.

La duración de estos permisos no será superior a 15 días naturales, y no podrán concederse a más del 5% de la plantilla, de su delegación.

## CAPITULO XII

### SEGURIDAD E HIGIENE

ARTICULO 53.- Seguridad e Higiene.- Se observarán las normas sobre seguridad e higiene en el trabajo contenidas en la Ordenanza General de 9 de Marzo de 1971 o la que pudiera promulgarse en sustitución de ésta, y demás legislación vigente.

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 8º. 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 desarrollarán, específicamente, si fuese necesario, las medidas concretas de seguridad e higiene para cada puesto de trabajo.

## CAPITULO XIII

## FALTAS Y SANCIONES

ARTICULO 54.- Faltas del personal.- Las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores se clasificarán - atendiendo a su importancia, reincidencias e intenciones, - en leves, graves y muy graves.

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

ARTICULO 55.- Son faltas leves.-

- 1 . Hasta cuatro faltas de puntualidad, con retraso superior a cinco minutos e inferior a quince, dentro del período de un mes.
- 2 . Abandonar el puesto de trabajo sin causa justificada o el servicio por breve tiempo durante la jornada. Si se causare como consecuencia del mismo abandono perjuicio de consideración a la Empresa, compañeros de trabajo, clientes o personal del mismo, o fuera causa de accidente, la falta podrá revestir la consideración de grave o muy grave.
- 3 . No notificar, con carácter previo, la ausencia al trabajo y no justificar, dentro de las veinticuatro horas siguientes salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho, la razón que la motivó.
- 4 . Los descuidos y distracciones en la realización de trabajo o en el cuidado y conservación de las máquinas, útiles, armas, herramientas, instalaciones propias o de los clientes. Cuando el incumplimiento de la anterior origine consecuencias de gravedad en la realización del servicio, la falta podrá reputarse de grave o muy grave.
- 5 . La inobservancia de las órdenes de servicio, así como la desobediencia a los mandos, todo ello en materia leve.
- 6 . Las faltas de respeto y consideración en materia leve a los subordinados, compañeros, mandos, personal y público, así como la discusión con los mismos dentro de la jornada de trabajo y usar palabras malsonantes e indecorosas con los mismos.
- 7 . La falta de aseo y limpieza personal y de los uniformes, equipos, armas, etc., de manera ocasional.
- 8 . No comunicar a la Empresa los cambios de residencia y domicilio y demás circunstancias que afecten a su actividad laboral.
- 9 . No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

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

ARTICULO 56.- Son faltas graves.-

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

ARTICULO 57.- Son faltas muy graves.-

- 1 . La reincidencia en comisión de falta grave en el período de seis meses, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que hubiere mediado sanción.
- 2 . Más de doce faltas no justificadas de puntualidad cometidas en el período de seis meses o treinta en un año, aunque hayan sido sancionadas independientemente.
- 3 . Tres o más faltas injustificadas al trabajo en el período de un mes, más de seis en el período de cuatro meses o más de doce en el período de un año, siempre que hayan sido sancionadas independientemente.
- 4 . La falsedad, deslealtad, el fraude, el abuso de confianza y el hurto o robo, tanto a compañeros de trabajo como a la Empresa o a terceros relacionados con el servicio durante el desempeño de sus tareas o fuera de las mismas.
- 5 . El hacer desaparecer, inutilizar, causar desperfectos en armas, máquinas, instalaciones, edificios, enseres, documentos, etc., tanto de la Empresa como de clientes de la misma, así como causar accidentes por dolo, negligencia o imprudencia inexcusable.
- 6 . El realizar trabajos por cuenta propia o cuenta ajena estando en situación de incapacidad laboral transitoria, así como realizar manipulaciones o falsedades para prolongar aquella situación.
- 7 . La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de mandos, compañeros de trabajo o terceros.
- 8 . La embriaguez probada, vistiendo el uniforme.
- 9 . La violación del secreto de correspondencia o de documentos de la Empresa o de las personas en cuyos locales e instalaciones se realice la prestación de los servicios y no guardar la debida discreción o el natural sigilo de los asuntos y servicios en que, por la misión de su cometido, hayan de estar enterados.
- 10 . Los malos tratos de palabra o de obra, o falta grave de respeto y consideración a las personas de sus superiores, compañeros, personal a su cargo o familiares de los mismos, así como a las personas en cuyos locales o instalaciones realizara su actividad y a los empleados de éstas si los hubiere.
- 11 . La participación directa o indirecta en la comisión de un delito calificado como tal en las leyes penales y la retirada del título o la licencia de armas para los Vigilantes Jurados.
- 12 . El abandono del trabajo en puestos de responsabilidad una vez tomado posesión de los mismos y la inhibición o pasividad en la prestación del mismo.
- 13 . La disminución voluntaria y continuada del rendimiento.
- 14 . Originar riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo o con las personas o los empleados para las que presten sus servicios.
- 15 . La comisión de actos inmorales en el lugar de trabajo o en los locales de la Empresa, dentro de la jornada laboral.
- 16 . El abuso de autoridad.
- 17 . La competencia ilícita por dedicarse dentro o fuera de la jornada laboral o desarrollar por cuenta propia idéntica actividad que la Empresa o dedicarse a ocupaciones particulares que estén en abierta pugna con el servicio.
- 18 . Hacer uso de las armas, a no ser en defensa propia y en los casos previstos por las leyes y disposiciones vigentes.
- 19 . Iniciar o continuar cualquier discusión, rivalidad, pretendida superioridad, exigencias en el modo de prestarse los servicios, etc., con funcionarios de la Policía.
- 20 . Entregarse a juegos, y distracciones graves, todo ello durante y dentro de la jornada de trabajo.
- 21 . Exigir o pedir por sus servicios remuneración o premios de terceros, cualquiera que sea la forma o pretexto que para la donación se emplee.
- 22 . La imprudencia en acto de servicio. Si implique riesgo de accidente para sí o para compañeros o personal y público, o peligro de averías para las instalaciones.

ARTICULO 58.- Sanciones.-

## 1.- Por falta leve:

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

## 2.- Por falta grave:

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

## 3.- Por falta muy grave:

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

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

**ARTICULO 59.- Prescripción.-** La facultad de las Empresas para imponer sanciones, que deberá ejercitarse siempre por escrito salvo amonestación verbal, del que deberá acusar recibiendo y firmar el enterado el sancionado o, en su lugar, dos testigos, caso de negarse a ello, prescribirá en las faltas leves a los diez días; en las graves a los veinte días, y en las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

**ARTICULO 60.- Abuso de autoridad.-** Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito a través de la representación de los trabajadores a la Dirección de cada Empresa de los actos que supongan abuso de autoridad de sus jefes. Recibido el escrito, la Dirección abrirá el oportuno expediente en el plazo de cinco días. En caso contrario, los representantes de los trabajadores deberán formular la oportuna denuncia ante las Delegaciones de Trabajo.

#### CAPITULO XIV

##### PREMIOS

**ARTICULO 61.-** Con el fin de recompensar la conducta, el rendimiento, laboriosidad y demás cualidades sobresalientes del personal, las Empresas otorgarán a sus trabajadores, individual o colectivamente, los premios que en esta sección se establecen.

Se considerarán motivos dignos de premio:

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

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

Se considerará actos meritorios los que en su realización no supongan grave riesgo para la vida o integridad personal del trabajador, pero representen una conducta superior a la normal, dirigida a evitar o a vencer una anomalía en bien del servicio o a defender bienes o intereses de los clientes de las Empresas o de 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, subordinando a ellos su comodidad e incluso su interés particular.

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

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

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

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

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

#### CAPITULO XV

##### PRESTACIONES SOCIALES

**ARTICULO 62.-** Las Empresas afectadas por este Convenio Colectivo suscribirán pólizas de seguro colectivo a favor de todos y cada uno de sus trabajadores por un capital de 4.000.000 de pesetas por muerte y 5.125.000 de pesetas por incapacidad permanente total, ambas derivadas de accidentes sea o no laboral, excepto los producidos en competiciones deportivas oficiales de vehículo de motor. Su efecto cubrirá las veinticuatro horas del día y durante todo el año.

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

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

ARTICULO 63.- Las Empresas abonarán la cantidad de 10.600' pesetas mensuales, como complemento y con independencia de la prestación de 3.000' pesetas que la Seguridad Social tiene reconocida, en su caso, en concepto de ayuda para minusválidos, entendiéndose como tales los así definidos en la legislación aplicable.

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

ARTICULO 64.- Compensaciones en los supuestos de incapacidad laboral transitoria.-

a) Incapacidad Laboral Transitoria en caso de accidente laboral:

Las Empresas complementarán la prestación reglamentaria de manera que el trabajador perciba el 100% de la tabla salarial del anexo I, sin que suponga merma del importe que pudiese corresponder en las pagas extraordinarias. Además de los actualmente considerados como tales, también se incluyen los producidos durante las prácticas de tiro y/o de gimnasio, siempre que sean realizados por mandato legal u orden expresa de la Empresa.

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

- b.1) Del día 1 al 3, por una sola vez al año, el 50% de la base de cotización.
- b.2) Del día 4 al 20, el 80% de la base de cotización.
- b.3) Del día 21 al 40, el 100% de la base de cotización.
- b.4) Del 40 en adelante, si procede, como está legislado.

Las Empresas complementarán la prestación reglamentaria en el supuesto de hospitalización:

Se cobrará el 100% de la base cotizable, desde la fecha de su hospitalización, durante 40 días máximo, aunque parte de dichos días esté hospitalizado y otra parte no, y en período de recuperación ó postoperatorio, pero siempre que siga de baja.

CAPITULO XVI

DERECHOS SINDICALES

ARTICULO 65.- Ambas partes firmantes y de común acuerdo, establecen que las Empresas incluidas en el ámbito funcional de este Convenio podrán descontar en la nómina mensual de los trabajadores y a petición de estos, el importe de la cuota sindical correspondiente.

El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en

el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorros a la que debe ser transferida dicha cantidad. Las Empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año.

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

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

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

CAPITULO XVII

RETRIBUCIONES

ARTICULO 66.- Disposición general.- Las retribuciones del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo estarán constituidas por el salario base y los complementos del mismo y corresponde a la jornada normal a que se refiere el Artículo 42 del presente Convenio.

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

ARTICULO 67.- Anticipos.- El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta, por el trabajo ya realizado, sin que pueda exceder del 90 por ciento del importe de su salario, en un plazo máximo de cuatro días hábiles desde la solicitud.

ARTICULO 68.- Estructura salarial.- La estructura salarial que pasarán a tener las retribuciones desde la entrada en vigor, del presente Convenio será la siguiente:

- a) Sueldo base.
- b) Complementos:
  - 1 . Personales: Antigüedad.
  - 2 . De puestos de trabajo:
    - Peligrosidad.
    - Plus de vehículo blindado.
    - Plus de actividad.
    - Plus de responsable de equipo de vigilancia o de transporte.
    - Plus de trabajo nocturno.

- 3 . Cantidad o calidad de trabajo:  
Horas extraordinarias.
- 4 . De vencimiento superior al mes:  
Gratificación de Navidad.  
Gratificación de Julio.  
Beneficios.
- 5 . Indemnización o suplidos:  
Plus de distancia y transporte.  
Plus de mantenimiento de vestuario.

**ARTICULO 69.- Sueldo base.-** Se entenderá por sueldo base la retribución correspondiente, en cada una de las categorías profesionales a una actividad normal, durante la jornada de trabajo fijada en este Convenio.

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

**ARTICULO 70.- 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 cuyos importes se detallan en las tablas siguientes, computándose en razón del tiempo servido en la Empresa comenzándose a devengar desde el primer día del mes en que se cumple el trienio.

C A T E G O R I A S	1990
<b>Personal Directivo, Titulado, Técnico</b>	
Director General	8.576
Director Comercial	7.693
Director Administrativo	7.693
Director Técnico	7.693
Director de Personal	7.693
Jefe de Personal	6.808
Jefe de Seguridad	6.808
Titulado Superior	6.808
Titulado Medio	5.924
Delegado Provincial - Gerente	5.924
<b>Personal Administrativo</b>	
A) <b>Administrativos:</b>	
Jefe de 1ª.	5.513
Jefe de 2ª.	5.105
Oficial de 1ª.	4.346
Oficial de 2ª.	4.084
Azafata	3.676
Auxiliar	3.676
Vendedor	4.493
Telefonista	3.063
Aspirante	2.596
B) <b>Técnicos y Especialista de Oficina</b>	
Analista	6.808
Programador de Ordenador	5.924
Programador de Máquinas Auxiliares	5.105
Operador de Ordenador	4.346
Perforista, Verificador, Clasificador	4.084
Delineante Proyectista	5.105
Delineante de 1ª.	4.346
Delineante de 2ª.	4.084
Calculador	2.586

C A T E G O R I A S	1990
<b>Mandos Intermedios</b>	
Jefe de Tráfico	4.998
Jefe de Vigilancia	4.998
Jefe de Servicios	4.998
Encargado General	4.998
Inspector	4.590
<b>Personal Operativo</b>	
A. <b>Juramentado</b>	
Vigilante Jurado-Conductor	3.378
Vigilante Jurado-Transporte	3.600
Vigilante Jurado	3.600
Guarda Jurado de Explosivos	3.600
B. <b>No Juramentado</b>	
Guarda de Seguridad	3.200
Conductor	3.614
Contador-Pagador	3.005
<b>Personal de Seguridad</b>	
<b>Mecánico-Electrónica</b>	
Encargado	5.610
Oficial de 1ª.	5.394
Oficial de 2ª.	4.771
Oficial de 3ª.	4.148
Ayudante Encargado	3.027
Especialista de 1ª.	3.110
Especialista de 2ª.	2.915
Revisor de Sistemas	4.356
Aprendiz	2.607
<b>Personal de Oficios Varios</b>	
Oficial de 1ª.	4.638
Oficial de 2ª.	3.670
Ayudante	3.058
Peón	3.063
Aprendiz	2.595
Limpiadora	3.063
<b>Personal Subalterno</b>	
Ordenanza	3.370
Almacenero	3.370
Botones	2.596

Para el año 1991, los trienios se calcularán aplicando el 5'5% sobre el salario base que se perciba en cada categoría con los topes legales del Artº 25 E.T. no pudiendo, en ningún caso percibir cantidad inferior a la pactada para 1990.

**ARTICULO 71.- Complemento de puesto de trabajo.-**

a) **Peligrosidad.-** El personal operativo y de mandos - intermedios que por el especial cometido de su función esté obligado por disposición legal a llevar un arma de fuego, - percibirá mensualmente, por éste concepto, el complemento salarial señalado en el Anexo I de éste Convenio.

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 22 de este Convenio Colectivo.

c) **Plus de Actividad.-** Dicho plus se abonará a los - trabajadores de las categorías a las cuales se les hace figurar en el Anexo del presente Convenio.

d) **Plus de Responsable de Equipo de Vigilancia o de Transporte.-** Se abonará al trabajador que además de realizar las tareas propias de su categoría, desarrolla una labor de

coordinación distribuyendo el trabajo e indicando cómo realizarlo confeccionando los partes oportunos, anomalías o incidencias que se produzcan en los servicios en ausencia del Inspector u otro Jefe, tendiendo la responsabilidad de un equipo de personas. El personal que ejerza funciones de responsable de equipo percibirá un plus por tal concepto, de un diez por ciento del sueldo base establecido en este Convenio, que corresponda a su categoría, en tanto las tenga asignadas y las realice.

e) Plus de Trabajo Nocturno.- Se fija un plus de Trabajo Nocturno por hora trabajada. De acuerdo con el Artº. 42 del presente Convenio Colectivo, se entenderá por trabajo nocturno el comprendido entre las veintidós horas y las seis horas del día siguiente. Si las horas trabajadas en jornada nocturna excedieran de cuatro, se abonará el plus correspondiente a la jornada trabajada, con máximo de ocho horas.

Para el período comprendido entre el 1 de Enero y el 31 de Diciembre de 1990 cada hora nocturna trabajada se abonará con los valores que se indican en la siguiente tabla:

VALOR HORA NOCTURNA 1990

C A T E G O R I A S	P E S E T A S
<u>Personal Administrativo</u>	
<u>A) Administrativos</u>	
Jefe de 1ª.	136
Jefe de 2ª.	125
Oficial de 1ª.	107
Oficial de 2ª.	101
Azafata	91
Auxiliar	91
Vendedor	110
Telefonista	75
Aspirante	64
<u>B) Técnicos y Especialista de Oficina</u>	
Programador de Ordenador	146
Programador de Máquinas Auxiliares	125
Operador de Ordenador	107
Perforista, Verificador, Clasificador	101
Delineante Proyectista	125
Delineante de 1ª.	107
Delineante de 2ª.	101
Calcador	64
<u>Mandos Intermedios</u>	
Jefe de Tráfico	123
Jefe de Vigilancia	123
Jefe de Servicios	123
Encargado General	123
Inspector	116
<u>Personal Operativo</u>	
<u>A. Juramentado</u>	
Vigilante Jurado-Conductor	100
Vigilante Jurado-Transporte	92
Vigilante Jurado de Seguridad	91
Guarda Jurado de Explosivos	91
<u>B. No Juramentado</u>	
Guarda de Seguridad	77
Conductor	91
Contador-Pagador	76
<u>Personal de Seguridad Mecánico-Electrónica</u>	
Encargado	141
Oficial de 1ª.	132
Oficial de 2ª.	117
Oficial de 3ª.	101
Ayudante Encargado	76

C A T E G O R I A S	P E S E T A S
Especialista de 1ª.	76
Especialista de 2ª.	72
Revisor de Sistemas	107
Aprendiz	66
<u>Personal de Oficios Varios</u>	
Oficial de 1ª.	114
Oficial de 2ª.	90
Ayudante	75
Aprendiz	64
Peón	75
Limpiadora	75
<u>Personal Subalterno</u>	
Ordenanza	82
Almacenero	82
Botones	64

ARTICULO 72.- Complemento de Cantidad o Calidad de Trabajo.- Horas Extraordinarias.- Respecto de las horas extraordinarias se estará a lo establecido en el artículo 43 del presente Convenio Colectivo y en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

ARTICULO 73.- Complemento de vencimiento superior al mes.-

1ª.- GRATIFICACION DE JULIO Y NAVIDAD.- El personal al servicio de las Empresas de Seguridad percibirá dos gratificaciones extraordinarias con los devengos y fechas de pago siguientes:

1.1 Gratificación de Julio: Se devengará del 1 de Julio al 30 de Junio. Independientemente de la finalización de su devengo, el pago se realizará entre el 13 y el 15 de Julio. El importe de esta gratificación será de una mensualidad de la columna de "total" correspondiente al anexo salarial y por los mismos conceptos, incluyendo el complemento denominado antigüedad.

1.2 Gratificación de Navidad: Se devengará del 1 de Enero al 31 de Diciembre. Independientemente de la finalización de su devengo, el pago se realizará entre el 13 y el 15 de Diciembre. El importe de esta gratificación será de una mensualidad de la columna del "total" correspondiente al anexo salarial y por los mismos conceptos, incluyendo el complemento denominado antigüedad.

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

2ª.- GRATIFICACION DE BENEFICIOS.- Todos los trabajadores de las Empresas de Seguridad sujetas a este Convenio, cualquiera que sea la modalidad de su contrato de trabajo, tendrá el derecho al percibo, en concepto de beneficios, de una cantidad equivalente a una mensualidad de la columna de "total", correspondiente al anexo del año anterior al del -

mes del percibo, incluyendo antigüedad, y por los mismos conceptos. La participación en beneficios se devengará anualmente del 1 de Enero al 31 de Diciembre, y se abonará, por años vencidos, entre el 13 y el 15 de Marzo del año siguiente. Los trabajadores que al 31 de Diciembre lleven menos de un año al servicio de la Empresa o que oesen durante el año, tendrán derecho igualmente a percibir la parte proporcional correspondiente al tiempo trabajado, ya que su devengo se computará por años naturales.

ARTICULO 74.- Complementos de Indemnizaciones o Suplidos.-

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

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

ARTICULO 75.- Cuantía de las Retribuciones.-

a) Cuantía de las retribuciones 1990.- Para el período comprendido entre el 1 de Enero de 1990 y el 31 de Diciembre de 1990, el importe del salario base, de los complementos de puesto de trabajo y de las indemnizaciones y suplidos será el que se refleja en el ANEXO del Convenio Colectivo.

b) Cuantía de las retribuciones 1991.- Para 1991 el incremento salarial será el IPC real de 1990 más 1 punto para la tabla de retribuciones, y será proporcional a cada uno de los conceptos salariales y extrasalariales, así como para el resto de los conceptos económicos del Convenio Colectivo, excepto en las horas extras, que tendrán un incremento equivalente al IPC real para 1990, quedando congelados los capitales de seguros. El complemento de antigüedad tendrá para 1991 los valores que se indica en el Artº. 70.

c) Cláusula de revisión salarial de 1990.- En caso de que el IPC establecido por el INE registrada al 31.12.90 un incremento superior al 8'25% respecto a la cifra que resultara de dicho IPC al 31.12.89, se efectuará una revisión de las tablas de retribuciones tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia en el exceso sobre la cifra indicada. Tal incremento, se aplicaría sobre las tablas de retribución vigentes al 31.12.89, no teniendo en ningún caso carácter retroactivo y sirviendo, por consiguiente únicamente a efectos de base de cálculo para el incremento de las retribuciones para 1991 contenidas en las tablas que figuran como "ANEXO" del presente Convenio Colectivo.

El posible incremento de esta cláusula en el caso de que se dé, será proporcional a los diferentes conceptos de la tabla de retribuciones del "ANEXO" de este Convenio.

Al resto de conceptos de Convenio, incluida la antigüedad no le afectará la presente cláusula de revisión.

d) Cláusula de revisión salarial de 1991.- En caso de que el IPC establecido por el INE registrada al 31.12.91 un incremento superior al pactado para este año (IPC 1990 + 1 punto) respecto a la cifra que resultara de dicho IPC al 31.12.90, se efectuará una revisión de las tablas de retribuciones tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia en el exceso sobre la cifra indicada. Tal incremento, se aplicaría sobre las tablas de retribución vigentes al 31.12.90, no teniendo en ningún caso carácter retroactivo y sirviendo, por consiguiente únicamente a efectos de base de cálculo para el incremento de las retribuciones para 1992 contenidas en las tablas que figuran como "ANEXO" del presente Convenio Colectivo.

El posible incremento de esta cláusula en el caso de que se dé, será proporcional a los diferentes conceptos de la tabla de retribuciones del "ANEXO" de este Convenio.

Al resto de conceptos de Convenio, incluida la antigüedad no le afectará la presente cláusula de revisión.

ARTICULO 76.- Pacto de repercusión en precios y competencia

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

Se considerará competencia desleal, con las consecuencias derivadas en la legislación vigente las ofertas comerciales realizadas por las Empresas que sean inferiores a los costes del presente Convenio.

ARTICULO 77.- Uniformidad.- Las Empresas facilitarán cada dos

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

Igualmente se facilitará cada año un par de zapatos.

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

Las demás prendas de equipo se renovarán cuando se deterioren.

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

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

ARTICULO 78.- Las Empresas abonarán a los trabajadores que, al cumplir las edades que se relacionan, acepten la propuesta de la Empresa de jubilarse, las cantidades siguientes:

A los 60 años .....	650.000 Ptas.
A los 61 años .....	600.000 Ptas.
A los 62 años .....	550.000 Ptas.

No obstante lo anterior y en desarrollo del Real Decreto 1194/85 de 17 de Julio, ambas partes acuerdan la jubilación forzosa de los trabajadores, afectados por el presente Convenio, a los 64 años o más de edad, extinguiéndose el contrato de trabajo, a tenor de lo previsto en el artículo 49.6 del Estatuto de los Trabajadores. La finalidad principal de este acuerdo es el establecimiento de una política de empleo en este Sector, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

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

Igualmente, ambas partes de mutuo acuerdo pactan como causa de extinción de contrato, cuando el trabajador cumpla 63 años de edad siempre y cuando pueda tener acceso a la prestación de jubilación, aunque quede afectado por el coeficiente corrector legalmente establecido por las normas de la Seguridad Social, que actualmente es de 0'84.

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

**ARTICULO 79.- Contrato de relevo.-** Se acuerda por ambas partes que las disposiciones establecidas para el contrato de relevo en la Ley 32/1984 de 2 de Agosto, artículo 12-5 desarrollado por el Real Decreto 1991/1984, de 31 de Octubre, sean de aplicación en el ámbito de este Convenio.

**ARTICULO 80.- Asistencia jurídica.-** Las Empresas afectadas por el presente Convenio, vendrán obligadas a prestar asistencia legal a aquellos trabajadores que en calidad de acusados se vean incurso en procesos penales instruidos por ocasión de acciones realizadas en el cumplimiento de las funciones encomendadas por la Empresa, todo ello de acuerdo con lo previsto en el artículo 47 apartado d).

**ARTICULO 81.-** Las Empresas que cuenten con personal del Grupo V, del artículo 18 (personal de Seguridad Mecánico-Electrónica), si procediesen a subcontratar sus servicios con personal ajeno a la Empresa, no podrán, en ningún caso, reducir su plantilla de trabajadores como consecuencia de dicha subcontratación. Todo ello, con la finalidad de garantizar los puestos de trabajo existentes y en detrimento de su sustitución por personal ajeno al presente Convenio Colectivo.

**ARTICULO 82.-** Las Empresas adscritas al presente Convenio vendrán obligadas a suscribir Póliza de Seguro de Responsabilidad Civil por importe de al menos veinte millones, con los efectos y consecuencias comprendidas en la Ley del Contrato de Seguro.

**CLAUSULA ADICIONAL.-** Las condiciones retributivas pactadas y recogidas en el presente Convenio compensan cualquier cantidad por los conceptos que se expresan en el ACTA nº. 11, de la Comisión Negociadora, de 21 de Febrero de 1990.

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

#### A N E X O

TABLA DE RETRIBUCIONES - VIGENCIA: del 1 de Enero de 1990 al 31 de Diciembre de 1990

C A T E G O R I A S	SALARIO BASE	PLUS DELIGROSI- DAD	PLUS.VEHC. BLINDADO	PLUS ACTIVIDAD	PLUS TRANSPORTE	PLUS VESTUARIO	T O T A L
<b>I. PERSONAL DIRECTIVO, TITULADO, TECNICO</b>							
Director General.	148.507				16.500		165.007
Director Comercial.	133.164				16.500		149.664
Director Administrativo.	133.164				16.500		149.664
Director Técnico.	133.164				16.500		149.664
Director de Personal.	133.164				16.500		149.664
Jefe de Personal.	117.817				16.500		134.317
Jefe de Seguridad.	117.817				16.500		134.317
Titulado Superior.	117.817				16.500		134.317
Titulado Medio.	102.468				16.500		118.968
Delegado Provincial - Gerente	102.468				16.500		118.968

C A T E G O R I A S	SALARIO BASE	PLUS PELIGROSIDAD	PLUS. VEHC. BLINDADO	PLUS ACTIVIDAD	PLUS TRANSPORTE	PLUS VESTUARIO	T O T A L
<b>II. PERSONAL ADMINISTRATIVO</b>							
<b>A) ADMINISTRATIVOS</b>							
Jefe de Primera.	95.701			6.767	16.500		118.968
Jefe de Segunda.	88.616			7.715	16.500		112.831
Oficial de Primera.	75.438			9.638	16.500		101.576
Oficial de Segunda.	70.893			10.090	16.500		97.483
Azafata.	63.803			11.041	16.500		91.344
Auxiliar.	63.803			11.041	16.500		91.344
Vendedor.	77.979			9.142	16.500		103.621
Telefonista.	53.165			12.471	16.500		82.136
Aspirante.	45.053			11.374	16.500		72.927
<b>B) TECNICOS Y ESPECIALISTA DE OFICINA</b>							
Analista.	117.817				16.500		134.317
Programador de Ordenador	102.468				16.500		118.968
Programador de Máquinas Auxiliares.	88.616			7.715	16.500		112.831
Operador de Ordenador.	75.438			9.638	16.500		101.576
Perforista, Verificador, Clasificador.	70.893			10.090	16.500		97.483
Delineante Proyectista.	88.616			7.715	16.500		112.831
Delineante de 1ª.	75.438			9.638	16.500		101.576
Delineante de 2ª.	70.893			10.090	16.500		97.483
Calcador.	45.053			11.374	16.500		72.927
<b>III. MANDOS INTERMEDIOS</b>							
Jefe de Tráfico.	86.818			745	16.500	7.231	111.294
Jefe de Vigilancia.	86.818			745	16.500	7.231	111.294
Jefe de Servicios.	86.818			745	16.500	7.231	111.294
Encargado General.	86.818			745	16.500	7.231	111.294
Inspector.	79.729			1.695	16.500	7.231	105.155
<b>IV. PERSONAL OPERATIVO</b>							
<b>A. JURAMENTADO</b>							
V. Jurado-Conductor.	69.221	13.572	6.319		16.500	7.950	113.562
V. Jurado-Transporte.	64.194	13.886	6.319		16.500	8.456	109.355
Vigilante Jurado.	64.194	14.380			16.500	7.950	103.024
V. Jurado de Explosivos.	64.194	14.380			16.500	7.950	103.024
<b>B. NO JURAMENTADO</b>							
Guarda de Seguridad.	53.361				16.500	4.619	74.480
Conductor.	64.505			12.328	16.500	7.950	101.283
Contador-Pagador	53.361				16.500	4.619	74.480
<b>V. PERSONAL DE SEGURIDAD</b>							
<b>MECANICO-ELECTRONICA</b>							
Encargado.	99.946				16.500	4.949	121.395
Oficial de 1ª.	93.090				16.500	4.949	114.539
Oficial de 2ª.	82.134				16.500	5.331	103.965
Oficial de 3ª.	71.225				16.500	6.677	94.402
Ayudante Encargado.	54.079				16.500	8.844	79.423
Especialista de 1ª.	54.079				16.500	8.844	79.423
Especialista de 2ª.	50.366				16.500	2.611	69.477
Revisor de Sistemas.	75.555				16.500	5.927	97.982
Aprendiz.	46.265				16.500	2.489	65.254
<b>VI. PERSONAL DE OFICIOS VARIOS</b>							
Oficial de 1ª.	80.562			6.718	16.500		103.780
Oficial de 2ª.	63.755			8.021	16.500		88.276
Ayudante.	53.116			9.450	16.500		79.066
Peón.	53.204			3.222	16.500		72.926
Aprendiz.	45.086			3.667	16.500		65.253
Limpiadora.	53.204			3.222	16.500		72.926
<b>VII. PERSONAL SUBALTERNO</b>							
Ordenanza.	58.530			2.512	16.500		77.542
Almacenero.	58.530			2.512	16.500		77.542
Botones.	45.086			2.142	16.500		63.728