

1. Quedan autorizados los proyectos editoriales supervisados que se mencionan en el anexo, así como el uso, en los centros docentes, de los materiales curriculares que corresponden.

2. Los materiales curriculares que resulten de los proyectos editoriales mencionados deberán reflejar esta autorización en los términos establecidos en la citada Orden de 2 de junio de 1992.

Madrid, 31 de enero de 1994.—P. D. (Orden de 26 de febrero de 1990), el Director general de Renovación Pedagógica, César Coll Salvador.

Ilmo. Sr. Subdirector general de Ordenación Académica.

ANEXO

Editorial «Bruño»: Proyecto editorial «Andi» para el segundo ciclo de Educación Infantil.

Editorial «Santillana»: Proyecto editorial «Calamito» para el segundo ciclo de Educación Infantil.

Editorial «Vicens Vives»: Proyecto editorial para el segundo ciclo de Educación Infantil.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

3739 RESOLUCION de 4 de febrero de 1994, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de la empresa «Vigilancia Integrada, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Vigilancia Integrada, Sociedad Anónima» (número de código 9008082), que fue suscrito con fecha 17 de enero de 1994, de una parte, por los designados por la dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por el Comité Intercentros, en representación de los trabajadores afectados, 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 de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción de dicho 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 febrero de 1994.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «VIGILANCIA INTEGRADA, SOCIEDAD ANONIMA»

CAPITULO I

Ambito

Artículo 1. *Ambito de aplicación.*

El presente Convenio Colectivo establece las bases para las relaciones entre la empresa «Vigilancia Integrada, Sociedad Anónima», y sus trabajadores.

Artículo 2. *Ambito territorial.*

Las normas de este Convenio Colectivo de empresa serán de aplicación en todo el territorio nacional.

Artículo 3. *Ambito temporal.*

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día 1 de enero de 1994, sea cual fuere la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y mantendrá su vigor hasta el 31 de diciembre de 1994.

Artículo 4. *Denuncia.*

La denuncia del presente Convenio Colectivo se entenderá automática al momento de su vencimiento, en este caso, el 31 de diciembre de 1994. No obstante, la Comisión Negociadora se constituirá en la primera semana del mes de diciembre de 1994.

Artículo 5. *Ambito personal.*

Se regirán por el presente Convenio Colectivo la totalidad de los trabajadores que prestan sus servicios en la empresa «Vigilancia Integrada, Sociedad Anónima».

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

Artículo 6. *Unidad de Convenio.*

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo constituyen un todo orgánico e indivisible.

Artículo 7. *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 de empresa de ámbito nacional, se respetarán las superiores, implantadas con anterioridad, examinadas en su conjunto y en cómputo anual.

Artículo 8. *Comisión Paritaria.*

Se constituye una Comisión, cuyas funciones serán las siguientes:

a) Interpretación de la totalidad de los artículos de este Convenio Colectivo.

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

b.1 En estos casos se planteará por escrito la cuestión objeto de litigio ante la Comisión Paritaria siete días antes de la planificación de la reunión para su inclusión en el orden del día. Dicho orden del día se enviará a las partes tres días antes de la celebración de la reunión, que deberá celebrarse obligatoriamente dentro de los quince días siguientes a la recepción del escrito.

En el supuesto de no existir avenencia entre las partes, determinará la autoridad laboral competente.

b.2 Cualquiera de los componentes de la Comisión Paritaria podrá convocar dichas reuniones. La parte convocante estará obligada a comunicar a todos los componentes, por carta certificada con acuse de recibo, en los plazos descritos en el apartado anterior. La convocatoria contendrá lo siguiente: Orden del día, lugar, hora y fecha de la reunión.

b.3 La Comisión estará formada por tres miembros más un suplente de la parte empresarial y por tres miembros más un suplente de la parte social.

b.4 Cada representación entre empresa y trabajadores tomará su decisión por mayoría simple de votos. Las decisiones adoptadas por la Comisión Paritaria tendrán siempre carácter vinculante.

b.5 Para que las reuniones sean válidas tendrán que asistir a las mismas, como mínimo, dos miembros por cada parte.

b.6 Siempre que se reúnan los miembros de la Comisión Paritaria, los gastos correrán a cargo de la empresa, quedando liberada la parte social por el tiempo que dure la negociación.

c) Seguimiento de la aplicación de lo pactado.

d) Composición de la Comisión Paritaria:

Por parte de la empresa:

José Luis Novales Cadierno.

Miguel Angel de Blas Salas.

Juan Miguel Pérez Pérez.

José Manuel del Pino Orozco (suplente).

Por la parte social:

Juan Manuel Castro Iglesias.

Angel Luis Rodríguez Sobrado.

Antonio Giraldo Moraza.

Angel Lorenzo Díaz (suplente).

CAPITULO II

Principios generales

Artículo 9. *Principios generales.*

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

Sin merma de la autoridad que corresponde a la dirección, los trabajadores, por medio de sus representantes legales, tendrán las funciones que les otorga el presente Convenio Colectivo, el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones vigentes.

Artículo 10. *Normas.*

La organización del trabajo estará sujeta a la legislación laboral vigente y del Ministerio del Interior y comprende, entre otras, las siguientes normas:

a) La adjudicación a cada productor por parte de la empresa del número de elementos y de la tarea necesaria correspondiente al rendimiento mínimo exigible, según se establece en el cómputo mensual de jornada de trabajo estipulado en el artículo 29 del presente Convenio Colectivo.

b) La fijación de las normas de trabajo que garanticen la óptima realización y la seguridad de los servicios propios de la actividad. La empresa estará obligada a entregar al personal operativo incluido en los cuadros de categoría de este Convenio Colectivo, cuando haya de prestar servicios en cualquier centro contratado por la misma, una «orden de servicio» por escrito y en los servicios inferiores a quince días, verbal, en la que deberá detallarse el contenido de las prestaciones del trabajador, así como todas las posibles incidencias que puedan acaecer y que sean de posible previsión mientras el trabajador preste su servicio.

Se establecerá un cuadro de premios y sanciones adecuado al cumplimiento o incumplimiento de dichas normas.

c) El personal deberá prestar la debida atención, prudencia, pulcritud, vigilancia en ropas, enseres, útiles, armas, vehículos y demás elementos que componen el equipo personal, así como las demás instalaciones y bienes análogos de la empresa y sus clientes.

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

e) La fijación de una fórmula de cálculo de la retribución de forma clara y sencilla, de modo que los trabajadores puedan comprenderla con facilidad, incluso en los casos en los que se aplique un sistema de remuneración con incentivos y/o primas.

f) El mantenimiento de las normas de trabajo reflejadas en este Convenio Colectivo, tanto a nivel individual o por disconformidad del trabajador, expresada a través de sus representantes legales, se mantendrán tales normas en tanto no exista resolución de la autoridad laboral competente.

CAPITULO III

Prestación del trabajo

Artículo 11. *Prestación del trabajo.*

Las partes firmantes de este Convenio Colectivo se comprometen a 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 planes de formación, cursos profesionales, de perfeccionamiento y adiestramiento.

Para llevar a efecto tales compromisos, 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:

Elevación cultural del trabajador y su promoción social.

Elevación del nivel físico del trabajador.

Corrección de 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.

El ascenso, dentro de línea directa de promoción profesional.

Perfeccionamiento profesional.

Antes de su implantación, se requerirá informe preceptivo de la representación legal de los trabajadores.

De haber subvenciones públicas, se informará a los representantes de los trabajadores de su gestión y empleo con una periodicidad de tres meses (trimestral).

Si se realizan dichos cursos fuera del horario de la jornada laboral, se abonarán dichas horas como si de horas extraordinarias se tratase (horas utilizadas en los cursos de formación).

Artículo 12. *Confidencialidad.*

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

Artículo 13. *Subrogación de servicios.*

Cuando la empresa «Vigilancia Integrada, Sociedad Anónima», pierda la adjudicación de los servicios contratados en un centro de trabajo por resolución del contrato de arrendamiento, la empresa adjudicataria estará obligada a subrogarse a los contratos de los trabajadores adscritos a dicho centro o contrato de servicio, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 44.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Igualmente, cuando «Vigilancia Integrada, Sociedad Anónima», resulte adjudicataria de algún servicio, estará obligada a subrogarse a los contratos de los trabajadores adscritos a dicho centro o contrato de servicio, cualquiera que sea la modalidad de los mismos, siempre que tengan una antigüedad mínima en el servicio objeto de 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, incapacidad laboral transitoria, permiso retribuido, etc., haya podido tener el trabajador en el servicio objeto de subrogación.

La empresa está obligada a comunicar a los trabajadores objeto de la subrogación y a sus representantes legales cuándo se producirá ésta y en qué condiciones, en el plazo máximo de setenta y dos horas a partir de que tenga conocimiento de dicha subrogación.

Los miembros del Comité de Empresa, Delegados de personal y Delegados sindicales podrán optar por permanecer en su empresa o subrogarse a la empresa adjudicataria, excepto si han sido elegidos específicamente para representar a los trabajadores del centro de trabajo objeto de la subrogación, siempre que afectase a toda la plantilla del centro y según el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical y legislación laboral vigente.

No desaparece el carácter vinculante de la subrogación en el caso de que el arrendatario del servicio suspendiese el mismo por un período superior a seis meses, si la empresa cesante o los trabajadores cuyos contratos de trabajo se hubiesen visto resueltos por motivo de esta suspensión, probasen que el servicio se hubiese reiniciado por la misma o por otra empresa.

El trabajador percibirá con cargo a su anterior empresa la liquidación por sus haberes, partes proporcionales de gratificaciones y vacaciones que le pudieran corresponder.

CAPITULO IV

Categorías

Artículo 14. *Clasificación del personal.*

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

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

Este tipo de contrato quedará resuelto por las siguientes causas:

Cuando se finalice la obra o servicio.

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

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

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

Será personal eventual aquel que ha sido contratado por la empresa con ocasión de prestar servicios para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, tales como servicios de vigilancia o conducción extraordinaria, o lo realizado para ferias, concursos o exposiciones, siempre que la duración máxima de estos contratos no sea superior a seis meses en un plazo de doce meses.

Será personal interino aquel que se contrate para sustituir a otro de la empresa con derecho a reserva del puesto de trabajo, durante su ausencia por incapacidad laboral transitoria, vacaciones, supuestos de excedencia especial del artículo 37 de este Convenio Colectivo, cumplimiento de sanciones, etcétera.

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

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

Será fijo en plantilla:

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

Artículo 15. Clasificación según la función.

Son meramente enumerativas, no limitativas, y no suponen la obligación de tener provistas todas las plazas y categorías enumeradas si las necesidades y el volumen de la empresa no lo requieren. En este aspecto, será informada la representación de los trabajadores.

No son, asimismo, exhaustivos los distintos cometidos asignados a cada categoría o especialidad, pues todo trabajador incluido en el ámbito funcional de este Convenio Colectivo 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 Colectivo 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 e inferior.

Artículo 16. Clasificación general.

El personal de «Vigilancia Integrada, Sociedad Anónima», se clasificará, por razón de sus funciones, en los grupos que a continuación se indican:

- I. Personal directivo.
- II. Personal administrativo.
- III. Personal mandos intermedios.
- IV. Personal operativo.
- V. Personal de seguridad mecánica-electrónica.
- VI. Personal de oficios varios.

I. Personal directivo:

- a) Director general.
- b) Director comercial.
- c) Director administrativo.
- d) Director técnico.
- e) Director de personal.
- f) Jefe de personal.
- g) Jefe de seguridad.
- h) Titulado de grado superior y titulado de grado medio.
- i) Delegado provincial-Gerente.

II. Personal administrativo.

- 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) Técnicos y Especialistas de oficina:

- a) Analista.
- b) Programador de Ordenadores.
- c) Operador de Ordenadores.
- d) Delineante Proyectista.
- e) Delineante.

III. Personal de Mandos Intermedios.

- a) Jefe de Vigilancia.
- b) Inspector.
- c) Jefe de Servicios.
- d) Encargado General.

IV. Personal Operativo.

- a) Vigilante Jurado.
- b) Vigilante de Seguridad.
- c) Escolta.
- d) Guarda de Seguridad.
- e) Conductor.

V. Personal de Seguridad Mecánico-Electrónico.

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

VI. Personal de Oficios Varios.

- a) Encargado.
- b) Oficial de primera.
- c) Oficial de segunda.
- d) Ayudante.
- e) Ordenanza.
- f) Almacenero.
- g) Limpiador/a.

Artículo 17. Funciones.

Personal Directivo, Titulado y Técnico

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

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

c) Director administrativo: Es quien con título académico 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 experiencia teórica-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 más amplio sentido.

f) Jefe de Personal: El Jefe de Personal será el responsable del reclutamiento, selección y administración 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) Titulados de Grado Superior y Titulado de Grado Medio: Titulados son aquellos que aplican sus títulos de grado superior (Licenciatura y

Doctorado) o de grado medio (Perito, Graduado Social) y los conocimientos a ellos debidos al proceso técnico de la empresa.

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

Personal administrativo

A) Administrativos.

a) 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 el segundo, estando ambos bajo el 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 las tareas administrativas y contables que requieren conocimientos generales de la técnica administrativa.

e) Azafata: Es la persona mayor de dieciocho años encargada de recibir a los clientes, proporcionar la información que soliciten, anunciarles, conducirles ante la persona o personas con quien deseen hablar, atiende las solicitudes de información o de entrevistas, concierta las mimas, 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.

g) Vendedor: Es el empleado afecto al Departamento Comercial de la empresa y a su único servicio, que realiza las funciones de prospección de 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 de los mismos una vez contratados.

h) Telefonista: Es el empleado que tiene como misión estar al servicio y cuidado de una centralita telefónica.

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

B) Técnicos y Especialistas de oficina.

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

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

Puesta a punto de las aplicaciones:

Creación de juegos de ensayo.
Enumeración de las anomalías que 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 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 trabaje, proyecta o detalla los

trabajos del técnico superior, a cuyas órdenes actúa, es el que, sin superior inmediato realiza lo que personalmente concibe según los datos y condiciones técnicas exigidas por los clientes o por la empresa.

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

Personal de mandos intermedios

a) Jefe de Vigilancia: Es el que, bajo las órdenes directas del Jefe de Seguridad, con iniciativa y responsabilidad, tiene a su cargo la 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.

b) 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 de cuantas incidencias observen en la prestación de los servicios, tomando las medidas de urgencia que estime oportunas en los casos de alteración de 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 correspondiera.

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.

Personal operativo

Vigilante Jurado: Es aquel trabajador mayor de edad, de nacionalidad española, con el servicio militar cumplido o exento del mismo, con aptitudes físicas e instrucciones suficientes, sin antecedentes penales y con buena conducta, que desempeña, uniformado y armado, las tareas de vigilancia y protección de locales, bienes o personas.

Funciones de los Vigilantes Jurados: Las funciones que deberá 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 áreas sometidas a protección y vigilancia.

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

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

5. Los vigilantes jurados no intervendrán en problemas de tipo laboral o político de las entidades en que 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 triplicado y firmado, quedándose el interesado con copia del mismo.

7. De conformidad con lo establecido en la legislación vigente, los vigilantes jurados en el ejercicio de su cargo tendrán las siguientes funciones: 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 le encomiende esta misión, cualquier otra actividad que les corresponda.

8. El vigilante jurado que antes de la entrada en vigor de las disposiciones reglamentarias que complementan a la Ley 23/1992, de 30 de julio, dispusiera del título-nombramiento de Vigilante Jurado de Seguridad, en activo en esta empresa, o que fuese subrogado con la misma categoría,

conservará todos los derechos inherentes a la misma, tanto económicos como laborales.

Vigilante de Seguridad:

A) Los Vigilantes de Seguridad sólo podrán desempeñar las siguientes funciones:

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

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

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

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

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

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

B) Tales funciones únicamente podrán ser desarrolladas por los vigilantes integrados en empresas de seguridad, vistiendo el uniforme y ostentando el distintivo del cargo que sean preceptivos, que serán aprobados por el Ministerio del Interior y que no podrán confundirse con los de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado.

Los vigilantes, dentro de la entidad o empresa donde presten sus servicios, se dedicarán exclusivamente a la función de seguridad propia de su cargo, no pudiendo simultanear la misma con otras misiones.

C) Salvo la función de protección del transporte de dinero, valores, bienes u objetos, los vigilantes de seguridad ejercerán sus funciones exclusivamente en el interior de los edificios o de las propiedades de cuya vigilancia estuvieran encargados, sin que tales funciones se puedan desarrollar en las vías públicas ni en aquellas que, no teniendo tal condición, sean de uso común. No obstante, cuando se trate de polígonos industriales o urbanizaciones aisladas, podrán implantarse servicios de vigilancia y protección en la forma que expresamente se autorice.

D) Los vigilantes de seguridad, previo el otorgamiento de las correspondientes licencias, sólo desarrollarán con armas de fuego las funciones indicadas en los supuestos que reglamentariamente se determinen, entre los que se comprenderán, además del de protección de almacenamiento, recuento, clasificación y transporte de dinero, valores y objetos valiosos, los de vigilancia y protección de fábricas y depósitos o transporte de armas y explosivos, de industrias o establecimientos peligrosos que se encuentren en desdoblado y aquellos otros de análoga significación.

Las armas adecuadas para realizar los servicios de seguridad, cuya categoría se determinará reglamentariamente, sólo se podrán portar estando de servicio.

Escortas privados: Son funciones de los escortas privados, con carácter exclusivo y excluyente, el acompañamiento, defensa y protección de personas determinadas que no tengan la condición de autoridades públicas, impidiendo que sean objeto de agresiones o actos delictivos.

Para el cumplimiento de las indicadas funciones serán aplicables a los escortas privados los preceptos del capítulo III, sección 4.ª, artículo 17 de la Ley 23/1992, de 30 de julio, de Seguridad Privada, relativos a Vigilantes de Seguridad, salvo la referente a la uniformidad.

Asimismo, les será de aplicación para el ejercicio de sus funciones lo dispuesto sobre tenencia de armas en el artículo 14 de la citada Ley.

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.

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

Personal de Seguridad Mecánico-Electrónica

Encargado: Es el trabajador que, dependiendo 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 practicada de los trabajadores, responsabilizándose de los mismos.

Ayudante de encargado: Es el trabajador que, procediendo de los operarios de oficio y bajo las órdenes directas del encargado 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.

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

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

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

Oficial de tercera Mecánico-electrónica: 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.

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

Especialista de segunda: Es el operario que, habiendo realizado el aprendizaje de una especialidad en una secuencia de trabajo determinada, realiza con responsabilidad todas las tareas inherentes a su nivel, con o sin especificación del centro de trabajo.

Personal de oficios varios

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.

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.

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

Ordenanza: Trabajador/a mayor de veinte años que con elementales conocimientos y responsabilidad, se le encomiendan recados, cobros, pagos, recepción y entrega de la correspondencia y documentos.

Almacenero: Es el trabajador/a subalterno encargado de facilitar los pedidos del personal al almacén, llevando el control de sus existencias.

Limpiador/a: Es el trabajador/a mayor de edad que se ocupa de la limpieza y mantenimiento de las instalaciones del centro y dependencias.

CAPITULO V

Normas

Artículo 18. Normas generales.

Para el ingreso del personal comprendido en el presente Convenio Colectivo se observarán las normas legales vigentes en materia de contratación y generales de colocación.

Los contratos que celebra la empresa para la contratación del personal por las modalidades de obra o servicio determinado, eventual, interino y temporal deberán formalizarse 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 el que se contrate, 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.

En el concurso-oposición, el personal de la empresa perteneciente a otro grupo o categoría tendrá preferencia, en igualdad de condiciones, para ocupar 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. En todo este proceso deberá intervenir la representación de los trabajadores, de acuerdo con la normativa vigente.

Artículo 19. *Período de prueba.*

Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso. La notificación de que no se ha superado el período de prueba por el trabajador habrá de comunicarse obligatoriamente por escrito a la representación de los trabajadores.

El período de prueba no podrá exceder del siguiente tiempo:

- Personal directivo, titulado y técnico: Seis meses.
- Personal de seguridad mecánico-electrónica: Un mes.
- Personal cualificado: Un mes.
- Personal operativo: Sesenta días.
- Personal no cualificado: Quince días.

Artículo 20. *Seguridad e higiene y salud laboral en el trabajo.*

En cuantas materias afecten a seguridad e higiene o salud laboral en el trabajo, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene, Estatuto de los Trabajadores, Acta Única Europea y Directivas Comunitarias.

Principios generales.—Son funciones del Comité de Seguridad e Higiene, promover en la empresa la observancia y aplicación de las disposiciones vigentes en materia de seguridad e higiene en el trabajo, así como proponer, estudiar y dar publicidad a las medidas que estime oportunas en orden a la prevención de riesgos profesionales. La empresa potenciará a todos los niveles la formación en materia de seguridad e higiene, velará especialmente por la determinación de aquellos trabajos que sean insalubres, tóxicos, penosos o peligrosos, y en caso de que los mismos sean así declarados, de conformidad con las disposiciones vigentes, será fijado un plazo para su corrección conforme a las normas que regulan esta materia. Siempre que se produzca un accidente, una copia del parte del mismo será facilitada al trabajador lesionado, según establece la legislación vigente. El Comité de Seguridad e Higiene celebrará como mínimo una reunión mensual, pasando al Comité de Empresa el acta de la reunión.

El personal de VNSA vendrá obligado a someterse, a la iniciación de la prestación, a un examen médico, así como cuantas veces la empresa, el Comité de Seguridad e Higiene o, en su defecto, los representantes de los trabajadores estimen oportuno, sin perjuicio de los anuales preceptivos. El tiempo invertido en asistir a reconocimientos médicos se computará como de trabajo efectivo.

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 el trabajador a colaborar con el equipo médico facultativo para cuantos reconocimientos, análisis y tratamientos sean necesarios.

El servicio médico facilitará a cada trabajador los resultados de dichos reconocimientos. Durante el tiempo que duren los mismos, la empresa se obliga a abonar al trabajador el 100 por 100 de la tabla de retribuciones, siempre que medie situación de ILT, sin merma alguna en las retribuciones correspondientes a las pagas extraordinarias.

La mujer trabajadora, cuando esté embarazada y asista a cursos de preparación al parto, tendrá derecho, previa justificación, a una hora de asueto semanal, siempre y cuando el horario de estos cursos coincida con el de la jornada laboral.

A este fin se constituirá Comité de Seguridad e Higiene en el trabajo a los siguientes niveles:

- a) Nacional: Cuatro miembros del Comité Intercentros.
- b) Regional: Cuatro miembros de los Comités o Delegados.
- c) De centros: Según los servicios, con arreglo a la legislación vigente al respecto.

Por la parte empresarial estará formado en todos los casos por los siguientes representantes:

- a) Un presidente de libre designación por la empresa.
- b) El técnico de mayor grado, especialista en seguridad en el trabajo y el Jefe del Servicio Médico de la empresa, propio o mancomunado, por decisión de la empresa recaerá la vicepresidencia del comité.
- c) El ATS más calificado en la plantilla de la empresa.
- d) El Jefe de Equipo de la brigada de seguridad.

Por último, un Secretario con voz y voto designado por la Dirección de la Empresa entre los empleados administrativos de la misma.

La relación nominal de todos los componentes del Comité de Seguridad e Higiene será comunicada a la autoridad competente, dentro de los quince días siguientes al de su constitución. En igual plazo se comunicarán las variaciones que se produzcan en el seno del mismo.

CAPITULO VI

Ascensos

Artículo 21. *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 normas siguientes:

- a) Libre designación: Serán de libre designación de la empresa las personas que deban ocupar vacantes entre el personal directivo, titulado y técnico, jefes, incluidos el de vigilancia y el encargado general.
- b) En las restantes categorías, las vacantes se cubrirán por concurso-oposición 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.

Si existiesen vacantes de Vigilante Jurado de Seguridad, 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 de Seguridad deberán comunicarlo a la empresa por escrito. Una vez producida la vacante se realizará entre los candidatos un concurso de acuerdo con lo establecido en este artículo y en el que los candidatos habrán de cumplir los requisitos legales para ser Vigilante de Seguridad.

c) Al objeto de determinar las pruebas de aptitud, se constituirá un tribunal calificador compuesto por dos Vocales designados por la Dirección, otros dos Vocales designados por los representantes legales de los trabajadores y un técnico de formación designado de común acuerdo por ambas partes. El Tribunal determinará las pruebas de acuerdo con las condiciones establecidas en la convocatoria, que consistirán en:

- Examen psicotécnico.
- 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 plaza si alguno de los candidatos supera el 50 por 100 de la puntuación.

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

Por cada año de prestación de servicios en la empresa: 0,20 puntos, hasta un máximo de 2 puntos.

En el supuesto de no quedar cubiertas las vacantes en primera convocatoria (interna), las bases de la segunda convocatoria (libre) serán las mismas que en el concurso interno. En la segunda convocatoria tendrán derecho preferente, en igualdad de condiciones, aquellos trabajadores que hayan desempeñado en la empresa funciones de carácter eventual, interinos o temporales.

CAPITULO VII

Lugar de trabajo y asignación

Artículo 22. *Lugar de trabajo.*

Dadas las especiales circunstancias en que se realiza la prestación de los servicios de seguridad y vigilancia, la movilidad del personal vendrá

determinada por las facultades de organización de la empresa, que procederá a la distribución de su personal entre sus diversos lugares de trabajo de la manera más racional y adecuada a los fines productivos dentro de una misma localidad. A estos efectos, se entenderá por localidad tanto el municipio de que se trate como a las concentraciones urbanas o industriales que se agrupen alrededor del mismo y que formen con aquél una macroconcentración urbana o industrial, aunque administrativamente sean municipios distintos, siempre que estén comunicados por medios de transporte público a intervalos no superiores a media hora, a la entrada y salida de los trabajadores. El personal de «Vigilancia Integrada, Sociedad Anónima» que desempeñe 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, «Vigilancia Integrada, Sociedad Anónima», siempre que existan vacantes en la categoría correspondiente del servicio de seguridad y vigilancia, deberá asignarlas a aquellos trabajadores que residan más cerca del lugar de servicio.

Los trabajos realizados dentro de la zona definida como localidad no darán lugar a dietas para ninguno de los productores de la empresa y sí a los correspondientes pluses de distancia y transporte pactados.

Será misión de la Comisión Paritaria determinar los límites de cada una de las macroconcentraciones urbanas o industriales a que se refiere este artículo.

Artículo 23. *Asignación de categoría a los puestos de trabajo.*

En el plazo de dos meses, a contar desde la publicación del presente Convenio Colectivo, «Vigilancia Integrada, Sociedad Anónima» deberá establecer un cuadro de categorías profesionales, si no tuvieron, de acuerdo con las normas establecidas en el capítulo IV de este Convenio.

A las trabajadoras del personal VINSa se les facilitará, a partir del sexto mes de embarazo, el puesto de trabajo más adecuado a su estado, sea o no de su categoría, manteniéndole su categoría profesional y sueldo. En el supuesto en que a partir de este momento medie situación de ILT, por la imposibilidad de la empresa de efectuar dicho cambio, ésta abonará a la trabajadora el 100 por 100 de la totalidad de conceptos de la tabla de retribuciones, sin merma alguna en la retribución de las pagas extraordinarias, si la prescripción del especialista que atiende su embarazo así lo aconsejara. En caso de tener que realizar su trabajo uniformada, en el supuesto excepcional del personal operativo, se le facilitará un uniforme adecuado a su estado, siempre y cuando el Ministerio del Interior lo autorice. Asimismo se les aplicará la legislación vigente en lo referente a horarios, condiciones de trabajo y período de lactancia.

El trabajador/a que por causa de ILT sea sustituido por otro, se le respetará su puesto de trabajo y condiciones, una vez cogida el alta de la misma.

«Vigilancia Integrada, Sociedad Anónima» facilitará al trabajador que por enfermedad o accidente cause baja, para el ejercicio de su categoría profesional, un puesto de trabajo de otra categoría acorde con sus nuevas circunstancias.

Artículo 24. *Escalafones.*

«Vigilancia Integrada, Sociedad Anónima», deberá confeccionar y mantener el escalafón de su personal y, como mínimo, deberán figurar en el mismo los datos correspondientes a todos y cada uno de sus trabajadores, con el detalle siguiente:

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

Dentro del primer trimestre natural de cada año, la empresa publicará en el tablón de anuncios el escalafón con los datos anteriormente señalados para conocimiento de todo el personal de la empresa.

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

Artículo 25. *Destacamentos.*

Se entenderá por destacamento el cambio temporal de residencia de un trabajador a una población situada fuera de la localidad, para atender

los trabajos encomendados por la empresa, prefiriéndose para estos servicios a personal voluntario.

El personal destacado tendrá derecho al percibo de salarios, dietas y gastos de viaje que, por su categoría, le correspondan hasta la finalización.

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

El tiempo máximo de duración será de tres meses.

Se mantendrá un orden de prioridad para estos servicios:

- 1.º Personal voluntario.
- 2.º Personal sin cargas familiares.
- 3.º Personal con cargas familiares.

Asimismo, la compensación a que se refiere el segundo párrafo comprenderá tanto los gastos propios como de los familiares a su cargo.

Si por traslado uno de los cónyuges cambia de residencia, el otro, si fuera trabajador de VINSa, tendrá derecho al traslado a la misma localidad.

Los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en los puestos de trabajo a que se refiere este artículo.

Artículo 26. *Desplazamientos.*

Quando un trabajador tenga que desplazarse por necesidad del servicio fuera de la localidad, entendida en los términos del artículo 22, donde habitualmente presta sus servicios, o cuando salga de la localidad para la que ha sido contratado, tendrá derecho al percibo de dietas. En el caso de que no se desplace en vehículo de la empresa, tendrá derecho a que se le abone, además, el importe del billete en el medio de transporte idóneo.

Si el desplazamiento se realizase en un vehículo particular del trabajador, se abonarán 29 pesetas por kilómetro.

Artículo 27. *Dietas.*

A partir de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, todo el personal afectado por el mismo que, por necesidades del servicio, haya de estar o permanecer fuera de su localidad, tendrá derecho a percibir una dieta cuya cuantía y desglose es el siguiente:

El importe de las dietas acordadas en este Convenio será de 1.102 pesetas cuando tengan que realizar una comida fuera de su localidad.

De 2.033 pesetas cuando el trabajador tenga que hacer dos comidas fuera de su localidad.

De 1.864 pesetas cuando el trabajador tenga que pernoctar y desayunar fuera de su localidad.

De 3.727 pesetas cuando el trabajador tenga que pernoctar fuera de su localidad y realizar dos comidas. Si el desplazamiento fuera superior a diez días, el importe de la dieta completa será de 2.962 pesetas a partir del undécimo día.

Quando el trabajador, por necesidades del servicio, se encuentre fuera de su localidad, entendida en los términos del artículo 22 del presente Convenio Colectivo, entre las trece horas y las dieciséis horas, o entre las veintiuna horas y las veinticuatro horas, tendrá derecho a percibir la cantidad señalada por realizar una comida fuera de la localidad.

CAPITULO VIII

Jornada, horas y vacaciones

Artículo 28. *Trabajos de superior e inferior categoría.*

El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que correspondan a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un período superior a seis meses durante un año u ocho meses durante dos, puede reclamar ante la Dirección de la empresa la clasificación profesional adecuada.

Contra la negativa de la empresa, y previo informe del Comité o, en su caso, de los Delegados de Personal, puede reclamar ante la jurisdicción competente.

Quando se desempeñen funciones de categoría superior, pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

Si, por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, el empresario precisa destinar a un trabajador a tareas corres-

pondientes a categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes de los trabajadores.

Artículo 29. *Jornada de trabajo y descanso.*

La jornada de trabajo para 1994 será de mil ochocientos nueve horas anuales de trabajo efectivo, en cómputo mensual, a razón de ciento sesenta y cuatro horas veintisiete minutos por mes. No obstante, en ambos casos, la empresa, de acuerdo con la representación de los trabajadores, podrá establecer formas alternativas para el cálculo de la jornada mensual a realizar.

En los casos excepcionales en que un trabajador no pudiese realizar su jornada mensual por causas ajenas a su voluntad, la empresa notificará por escrito al citado trabajador la obligatoriedad de recuperar dicha jornada dentro del mes siguiente, no pudiendo afectar al mismo trabajador más de dos veces al año y no repercutiendo en el disfrute de las vacaciones del trabajador afectado.

Se entenderá como trabajador 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 el caso de especial urgencia o perentoria necesidad.

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

Para el personal no operativo, el descanso será de una hora treinta minutos entre jornada y jornada.

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

Dadas las especiales características de la actividad se entenderán de carácter ininterrumpido el funcionamiento de los centros de trabajo de «Vigilancia Integrada, Sociedad Anónima», respetándose siempre la jornada máxima del trabajador.

Artículo 30. *Horas extraordinarias.*

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada ordinaria establecida en el artículo 29 de este Convenio Colectivo.

Cuadro 1. Valores horas extraordinarias del 1 de enero de 1994 al 31 de diciembre de 1994

A los efectos de lo dispuesto en el Real Decreto 92/1983, de 19 de enero, a la Orden de 1 de marzo de 1983, publicada en el «Boletín Oficial del Estado» número 56, del 7, se entenderán y calificarán como horas extraordinarias estructurales, con carácter general, las siguientes:

- a) Las originadas por ausencias imprevistas.
- b) Las que sean consecuencia de trabajos de mantenimiento.

La empresa entregará mensualmente a la representación legal de los trabajadores certificado de las horas extraordinarias y estructurales de toda la plantilla de «Vigilancia Integrada, Sociedad Anónima».

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

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

2.º 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.

Artículo 31. *Modificación de las condiciones de trabajo.*

La Dirección de la empresa, cuando existan probadas razones técnicas, organizativas o productivas, podrá acordar modificaciones técnicas sustanciales de las condiciones de trabajo que, de no ser aceptadas por los representantes de los trabajadores, habrán de ser aprobadas por la autoridad laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo. Tendrán la condición de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre

otras, las que afecten a las siguientes materias (tal como establece el vigente artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores):

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.

En los tres primeros supuestos del apartado anterior, si el trabajador resultase perjudicado por la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, tendrá derecho, dentro del mes siguiente a la modificación, a rescindir su contrato y percibir una indemnización, conforme al vigente artículo 49.10 y 50 del Estatuto de los Trabajadores, y Real Decreto 696/1980.

Artículo 32. *Navidad y fin de año.*

Los trabajadores que realicen su jornada laboral en la noche del 24 al 25 de diciembre, así como en la noche del 31 de diciembre al 1 de enero, percibirán una compensación económica de 7.432 pesetas.

Los trabajadores que presten servicio en una de las noches no tienen obligación de realizar la otra.

Artículo 33. *Vacaciones.*

Todos los trabajadores de «Vigilancia Integrada, Sociedad Anónima», disfrutarán de unas vacaciones retribuidas con arreglo a las condiciones siguientes:

1. Tendrán una duración de treinta y un días naturales para todo el persona que lleve un año en la empresa.

2. Se establece un período vacacional que comprenderá los meses de junio, julio, agosto y septiembre, pudiendo pactarse por acuerdo entre empresa y trabajador un período distinto para el disfrute de las mismas.

3. A tal fin, se establece que el trabajador deberá solicitar a la empresa el período de disfrute vacacional por escrito duplicado, quedándose éste con una copia del mismo.

4. En los casos en que un trabajador se encuentre en situación de I. L. T., iniciada con anterioridad al momento en que tuviera previsto comenzar su período de vacaciones, se aplazarán éstas, pudiendo disfrutarlas hasta el primer trimestre del año siguiente.

5. Cuando el trabajador cese en el transcurso de un año, tendrá derecho a la parte proporcional de la imputación en metálico de las vacaciones en razón al tiempo trabajado.

6. En lo no dispuesto, estará sujeto al artículo 38 y al artículo 58, punto 3, del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 34. *Descanso anual compensatorio.*

Dadas las especiales características de la actividad y el cómputo de la jornada establecida en el artículo 29 del presente Convenio, los trabajadores afectados por el mismo, adscritos a los servicios y cuya jornada diaria sea igual o superior a ocho horas, tendrán derecho a un mínimo de noventa días naturales de descanso anual, quedando incluidos en dicho descanso los domingos y festivos del año que les correspondiera trabajar por su turno y excluyendo en este cómputo el período vacacional que se fija en el artículo 33 del presente Convenio.

Cuando, excepcionalmente y por necesidades del servicio, no pudiera darse el descanso compensatorio, se abonará dicho día con los valores mencionados en el artículo 30.

CAPITULO IX

Licencias y seguridad e higiene

Artículo 35. *Licencias.*

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

- a) Matrimonio del trabajador: Dieciocho días.
- b) Durante dos días, que podrán ampliarse hasta cuatro como máximo, cuando el trabajador necesite realizar desplazamiento al efecto, en los casos de alumbramiento de esposa o enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge, hijo, padre, madre, nietos, abuelos o hermanos de uno u otro cónyuge.
- c) Durante dos días para traslado de domicilio.
- d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal de acuerdo con la legislación

que al efecto hubiere. Asimismo, el tiempo invertido en denuncias derivadas del cumplimiento del servicio se computará a efectos de retribución para el trabajador como si de permiso retribuido se tratara, entendiéndose denuncias derivadas de su actividad profesional y ante la jurisdicción civil y/o penal.

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

f) Por el matrimonio de padres, hijos, hermanos y nietos de uno y otro cónyuge, y previa justificación, tendrán derecho a un día de licencia para asistir a la boda, ampliable a tres días por desplazamiento.

g) Por bautizo o primera comunión de hijo o nieto tendrá derecho a un día.

Artículo 36. *Licencias de los 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 establecidas será computada anualmente a petición escrita de los comités o delegados por jornada real de trabajo durante el primer trimestre del año.

Se dará un crédito especial de horas, aparte de las propias de veinte horas mensuales a todos los miembros del Comité Intercentros y uno de ciento sesenta y cuatro horas y veintisiete minutos para el Presidente y cincuenta horas para el Secretario de dicho Comité Intercentros.

Se deberán notificar y justificar las ausencias, con una antelación mínima de veinticuatro horas. Notificada la ausencia cumpliendo el plazo antes mencionado de veinticuatro horas, la empresa estará obligada a conceder el permiso oportuno.

Las funciones del Delegado sindical, así como su representación, serán las configuradas en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

A petición escrita de los Comités de Empresa o Delegados de personal podrán acumularse las horas de los representantes legales de los trabajadores que así lo deseen en uno o varios de ellos, sin rebasar el tope legal.

Artículo 37. *Excedencias.*

Serán de dos clases: Voluntaria y especial.

a) 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.

b) Será indispensable una antigüedad de un año.

c) Las excedencias serán de un mínimo de seis meses a un máximo de cinco años.

d) Excedencias especiales:

d.1) Nombramiento para cargo político o sindical.

d.2) Enfermedad o accidente, según la legislación vigente.

d.3) Servicio militar o servicio social sustitutorio.

d.4) En caso de pérdida o sustracción de cualquiera de los atributos: Guía, título, etc., por el tiempo que se tarde en su obtención.

Para sustituir al personal que solicite la excedencia se contratará a otro trabajador con contrato de interinidad. Si el trabajador motivo de excedencia con reserva del puesto de trabajo no se incorporase a su puesto en los plazos estipulados en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, pasaría al que estuviese ocupando el puesto de trabajo en situación de fijo en plantilla, en aplicación del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores (excedencia especial).

Artículo 38. *Permisos sin sueldo.*

Los trabajadores que lleven como mínimo un año en la empresa, podrán solicitar permiso sin sueldo, previo informe de los representantes de los trabajadores. Estos permisos no serán superiores a quince días naturales.

CAPITULO X

Faltas y sanciones

Artículo 39. *Faltas y sanciones.*

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 aquellas faltas tipificadas como muy graves se abrirá una información escrita con la exposición de los hechos que motivan el mismo,

transmitiéndose al Comité de Empresa o Delegado de personal y al Delegado sindical para su conocimiento.

Cuando una falta sea tipificada como muy grave necesariamente se tendrá que incoar expediente para que sea oído el trabajador, pudiendo el mismo aportar en su descargo los medios probatorios que estime pertinentes. Durante el proceso de realización del expediente, el Comité de Empresa podrá recabar cualquier información y aportar las pruebas que estime oportunas antes de efectuarse la resolución definitiva.

A) 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. Las faltas de respeto y consideración en materia leve a los subordinados, compañeros, mandos, personal público y así como la discusión con los mismos dentro de la jornada de trabajo.

La falta de aseo y limpieza personal y de los uniformes, equipos, armas, etcétera de manera ocasional.

3. No comunicar a la empresa los cambios de residencia y domicilio y demás circunstancias que afecten a su actividad laboral.

4. No notificar con carácter previo la ausencia al trabajo y no justificar dentro de las veinticuatro horas siguientes la razón que la motivó, salvo que se pueda demostrar la imposibilidad de hacerlo.

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

B) Son faltas graves:

1. El cometer dos faltas leves en el período de un trimestre, excepto en la puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que hubiera mediado sanción comunicada por escrito.

2. Más de cuatro faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en el período de un mes superior a los diez minutos o hasta cuatro faltas superiores a quince minutos cada una de ellas.

3. La falta de asistencia al trabajo de un día en el período de un mes, sin causa justificada. Será muy grave si de resultas de la ausencia se causare grave perjuicio a la empresa.

4. La simulación de enfermedad o accidente y no entregar el parte de baja oficial dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la emisión, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

5. El empleo de tiempo uniforme, materiales, útiles, máquinas en cuestiones ajenas al trabajo o en beneficio propio.

6. 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.

C) Son faltas muy graves:

1. La reincidencia en la comisión de falta grave en el período de seis meses, aunque sean de distinta naturaleza.

2. 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.

3. La violación del secreto de correspondencia o documentos de la empresa o de las personas de cuyos locales o instalaciones se realicen las prestaciones de los servicios.

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

5. La disminución voluntaria y continuada del rendimiento, así como la imprudencia en acto de servicio.

6. Abuso de autoridad.

7. Competencia ilícita.

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

D) Sanciones:

Por falta leve: Amonestación verbal o amonestación escrita.

Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.

Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a dos meses o despido.

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

Artículo 40. *Prescripción.*

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 41. *Abuso de autoridad.*

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

CAPITULO XI

Premios

Artículo 42. *Premios.*

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

- a) Actos heroicos.
- b) Actos meritorios.
- c) Afán de superación profesional.
- d) Afán de formación, instrucción y superación profesional en general.

La recompensa que se establece para premiar los actos descritos podrá consistir en:

- a) De 5.000 pesetas a una mensualidad.
- b) Aumento de las vacaciones retribuidas.
- c) Apoyo en metálico para la financiación.
- d) Becas de perfeccionamiento profesional.
- e) El tirador selecto cobrará 5.000 pesetas por cada ejercicio de tiro en que obtenga tal calificación.

CAPITULO XII

Prestaciones sociales

Artículo 43. *Prestaciones sociales.*

La póliza de responsabilidad civil será de 29.640.000 pesetas, cubriendo las veinticuatro horas de los servicios operativos.

Póliza de seguro de vida:

De muerte: 4.850.560 pesetas.

De incapacidad total: 6.213.720 pesetas.

Protección minusvalía: La empresa abonará a los trabajadores con hijos minusválidos la cantidad de 18.000 pesetas mensuales por hijo de esta condición, como complemento y con independencia de la prestación que la Seguridad Social tenga reconocida, en su caso, en concepto de ayuda para minusválidos.

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

Sesenta años: 879.307 pesetas.

Sesenta y un años: 811.668 pesetas.

Sesenta y dos años: 744.029 pesetas.

Los representantes legales de los trabajadores podrán solicitar a la empresa una copia de las pólizas antes citadas.

Asimismo se pacta como causa de extinción del contrato el cumplir sesenta y tres años de edad, siempre que tenga acceso a la prestación de jubilación, aunque afectada con el coeficiente corrector correspondiente, indemnizándose con 800.000 pesetas.

Artículo 44. *Compensaciones en los supuestos de incapacidad laboral transitoria.*

a) Incapacidad laboral transitoria en caso de accidente laboral será del 100 por 100 de la tabla de retribuciones, sin merma del importe que pudiese corresponder en las pagas extraordinarias.

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

- b.1) Del 1 al 3, por una sola vez al año, el 60 por 100 de la base de cotización.
- b.2) Del 4 al 20, el 90 por 100 de la base de cotización.
- b.3) Del 21 al 60, el 100 por 100 de la base de cotización.
- b.4) Del 61 en adelante, como está legislado.

b.5) En los casos de I.L.T. durante las dieciséis semanas que marca la legislación vigente a la trabajadora que se encuentre en esta situación por maternidad se le abonará el 100 por 100 de la tabla de retribución correspondiente a su categoría.

La empresa complementará la prestación reglamentaria en el supuesto de hospitalización: Se cobrará el 100 por 100 de la base cotizable desde la fecha de hospitalización, durante cuarenta días máximo, aunque parte de dichos días esté hospitalizado y otra no, y en el período de recuperación o postoperatorio, pero siempre de baja.

CAPITULO XIII

Derechos sindicales

Artículo 45. *Derechos sindicales.*

Ambas partes firmantes, y de común acuerdo, establecen que la empresa deberá descontar en la nómina mensual de los trabajadores, y a petición de éstos, el importe de la cuota sindical correspondiente.

Se estará a lo establecido en la Ley 2/1991 sobre derecho de información a los representantes legales de los trabajadores.

El Comité Intercentros ha quedado constituido a partir del 19 de diciembre de 1992, según el artículo 63.3 del Estatuto de los Trabajadores y según la L.O.L.S.:

El C.I. es un órgano colegiado de representación de los trabajadores de «Vigilancia Integrada, Sociedad Anónima» en todo el ámbito estatal ante la Dirección de la empresa y cualquier entidad y organismo con capacidad jurídica y defensa de los intereses, representación, negociación y resolución de aquellos temas que afecten a dicho Comité, todo ello de conformidad con las competencias establecidas en la normativa del mismo y regulado en los artículos 64 y 68 del Estatuto de los Trabajadores.

El C.I. estará formado por 13 miembros, que a su vez serán miembros de los Comités de Empresa o Delegados de personal, en proporción a la representación obtenida en las últimas elecciones sindicales en la empresa.

El C.I. contará con los asesores que estime oportunos.

Los gastos de los miembros del C.I. derivados de dichas reuniones serán en su totalidad a cargo de la empresa.

CAPITULO XIV

Retribuciones

Artículo 46. *Retribuciones.*

La empresa garantiza la percepción de haberes por meses vencidos antes del día 5 del mes siguiente al devengo de dichos haberes. La retribución del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo estará constituida por el salario base y los complementos del mismo reflejados en el anexo de las tablas de retribución y corresponde a la jornada normal de trabajo a que se refiere el artículo 29 del presente Convenio Colectivo.

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

Artículo 47. *Estructura salarial.*

- a) Salario base.
- b) Complementos:

Personales:

Antigüedad: Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio, sin excepción de categorías, disfrutarán, además de su sueldo, aumentos por años de servicio como premio a su vinculación con la empresa. Estos aumentos consistirán en trienios, cuyos importes se detallan en la tabla anexo correspondiente, comenzándose a devengar desde el primer día del mes en que se cumple el trienio.

- c) De puesto de trabajo:

Plus armamento, que será de peligrosidad para el V.J.
Plus de responsable.
Plus de trabajo nocturno.
Plus de actividad.

d) Cantidad o calidad del trabajo:

Horas extraordinarias.

e) De vencimiento superior al mes:

Gratificación de Navidad.

Gratificación de junio.

Gratificación de marzo.

f) Indemnizaciones o suplidos:

Plus de transporte y distancia.

Plus de mantenimiento de vestuario.

a) Salario base: Se entenderá por la retribución correspondiente, en cada una de las categorías profesionales, a una actividad normal durante la jornada de trabajo fijada en este Convenio Colectivo.

El salario base se entenderá siempre referido a la jornada legal establecida en este Convenio Colectivo. 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 a cuatro horas.

b) Antigüedad: Cuadro 2 (valores antigüedad)

c) Puesto de trabajo:

c.1) Plus de peligrosidad: El Vigilante Jurado de Seguridad, antes de la entrada en vigor de las disposiciones reglamentarias que complementan a la Ley 23/1992, de 30 de julio, percibirá por este concepto la cantidad estipulada en el anexo de la tabla de retribuciones.

c.2) Plus de armamento: El Vigilante de Seguridad, a partir de la entrada en vigor de las disposiciones reglamentarias que complementan a la Ley 23/1992, de 30 de julio, cuando porte arma, cobrará lo estipulado a tal efecto en el anexo de la tabla de retribuciones.

c.3) Responsable: Se abonará al trabajador que, además de realizar las tareas propias de su actividad, desarrolla una labor de coordinación, distribuyendo el trabajo e indicando cómo realizarlo, confeccionando los partes oportunos, reflejando las anomalías o incidencias que se produzcan en los servicios en ausencia del Inspector u otro jefe, teniendo la responsabilidad de un equipo de personas.

El personal que ejerza las funciones de responsable de equipo percibirá un plus por tal concepto de un 10 por 100 del sueldo base establecido en este Convenio que corresponda a su categoría, en tanto las tenga asignadas y las realice.

c.4) Nocturnidad: Se fija un plus de trabajo nocturno por hora trabajada. De acuerdo con el artículo 29 del presente Convenio, se entenderá por trabajo nocturno el realizado 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 y se pagará la parte proporcional de dicho concepto en el mes de vacaciones según cómputo anual de trabajo. Será abonado al trabajador en la nómina del mes de febrero del año vencido.

c.5) Actividad: Dicho plus se abonará a los trabajadores de las categorías a las cuales se les hace figurar en el anexo del presente Convenio Colectivo.

Cuadro 3 (valor hora nocturna-tablas)

Horas extraordinarias: Se estará a lo establecido en el artículo 30 del presente Convenio Colectivo.

Gratificaciones de junio y Navidad: El personal o percibirá dos gratificaciones extraordinarias con los devengos y fechas de pago siguientes:

Junio: Se devengarán del 1 de julio al 30 de junio. El pago se realizará entre el 15 y el 30 de junio, siendo el importe de una mensualidad de la columna total.

Navidad: Se devengará del 1 de enero al 31 de diciembre. El pago se realizará entre el 15 y el 20 de diciembre, siendo el importe de una mensualidad de la columna total.

Gratificación de marzo: Todos los trabajadores de la empresa, cualquiera que sea la modalidad de su contrato de trabajo, tendrán derecho al percibo, en concepto de beneficios, de una cantidad equivalente a una mensualidad de la columna total, correspondiente al anexo salarial del año anterior al mes del percibo y por los mismos conceptos. La participación de beneficios se devengará anualmente del 1 de enero al 31 de diciembre y se abonará, por años vencidos, entre el 10 y el 15 de marzo del año siguiente.

Transporte: Se establece como compensación a los gastos de desplazamiento y medios de transporte dentro de la localidad, así como desde el domicilio al centro de trabajo y su regreso.

Vestuario: Se establece como compensación de gastos que obligatoriamente correrá a cargo del trabajador, por limpieza y conservación del vestuario, calzado y correajes.

CAPITULO XV

Varios

Artículo 48. *Contrato de relevo.*

Se acuerda por ambas partes que las disposiciones establecidas para el contrato de relevo por la Ley 32/1984, de 2 de agosto, artículo 12, punto 5, de desarrollo por el Real Decreto 91/1984, de 31 de octubre, sea de aplicación en el ámbito de este Convenio.

Artículo 49. *Pacto de repercusión en precios.*

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

Artículo 50. *Vestuario.*

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

- Tres camisas de verano.
- Tres camisas de invierno.
- Dos corbatas.
- Dos chaquetillas.
- Dos pantalones de invierno.
- Dos pantalones de verano.
- Dos pares de zapatos (uno de invierno y otro de verano).
- Un chaquetón.
- Diez pares de calcetines negros o medias.

Asimismo se facilitará, en caso de servicios especiales o exteriores, las prendas que se consideren necesarias de acuerdo con los representantes legales de los trabajadores.

Las prendas de equipo se renovarán cuando se deterioren.

La empresa, de acuerdo con los Comités de Seguridad e Higiene, adoptará las medidas oportunas tendentes a mejorar las prendas de vestuario.

Artículo 51. *Porcentaje de fijos en plantilla.*

La empresa «Vigilancia Integrada, Sociedad Anónima», sujeta al presente Convenio Colectivo, deberá contar, al menos, con el siguiente porcentaje de personal fijo en plantilla:

- Al 31 de diciembre de 1994: Con un 20 por 100.
- Al 31 de diciembre de 1995: Con un 30 por 100.
- Al 31 de diciembre de 1996: Con un 35 por 100.

Dicho porcentaje deberá computarse según el ámbito territorial de «Vigilancia Integrada, Sociedad Anónima».

Artículo 52. *Asistencia jurídica.*

La empresa vendrá obligada a prestar asistencia legal a aquellos trabajadores que, en calidad de acusados, se vean incurso en procesos penales instruidos con ocasión de acciones realizadas en el cumplimiento de las funciones encomendadas por la empresa.

Artículo 53. *Pacto de compensación.*

En el supuesto caso de que se firmara un convenio de ámbito estatal, eficacia general o limitada, superior en costo al firmado, se reunirá la Comisión Paritaria para adaptar el presente Convenio Colectivo al superior firmado dentro del mismo ámbito.

Artículo 54. *Personal de Seguridad Mecánico-electrónico.*

Las empresas que cuenten con personal del grupo V, Personal de Seguridad Mecánico-electrónico, si procediesen a subcontratar sus servicios con personal ajeno a la empresa, no podrán en ningún caso reducir la 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.

Artículo 55. *Cuantía de las retribuciones y cláusula de revisión salarial.*

Cuantía de las retribuciones 1994.

Anexo: Tabla de retribuciones.

a) La cláusula de revisión salarial para 1994 quedará sin aplicación durante el presente año, conservándose el texto íntegro de 1993 para 1995.

Texto 1993: «En el caso de que el IPC establecido por el INE registrara al 31 de diciembre de 1993 un incremento superior a lo firmado, se efectuará una revisión de las tablas de retribuciones tan pronto se constate oficialmente. Siendo de carácter retroactivo y sirviendo, por consiguiente, de base de cálculo para el incremento de 1994.»

b) Se pacta la aplicación del Convenio formativo entre empresa y trabajadores adjuntándose las actas de constitución.

CUADRO 1

Valores de horas extraordinarias

(Del 1 de enero de 1994 al 31 de diciembre de 1994)

Categorías	Laborables Pesetas	Festivos Pesetas
<i>Personal administrativo</i>		
A) Administrativos:		
Jefe de primera	1.336	1.762
Jefe de segunda	1.261	1.663
Oficial de primera	1.105	1.455
Oficial de segunda	1.063	1.400
Azafata	990	1.302
Auxiliar	990	1.302
Vendedor	1.144	1.506
Telefonista	911	1.146
Aspirante	792	993
B) Técnicos y Especialistas de Oficina:		
Programador de Ordenador	1.336	1.762
Operador de Ordenador	1.105	1.663
Delineante Proyectista	1.261	1.661
Delineante	1.105	1.455
Mandos intermedios:		
Jefe de Vigilancia	1.142	1.501
Jefe de Servicios	1.142	1.501
Encargado general	1.142	1.501
Inspector	1.057	1.400
Personal operativo:		
Escolta	1.406	1.406
Vigilante Seguridad	1.000	1.000
Vigilante Jurado	1.049	1.049
Guarda de Seguridad	730	730
Conductor	981	1.293
Personal de Seguridad Mecánico-electrónica:		
Encargado	1.297	1.714
Oficial de primera	1.217	1.608
Oficial de segunda	1.049	1.418
Oficial de tercera	939	1.231
Ayudante encargado	702	925
Especialista de primera	702	925
Especialista de segunda	654	860
Revisor de sistemas	982	1.295
Personal de Oficios Varios:		
Oficial de primera	1.063	1.400
Oficial de segunda	945	1.249
Ayudante	830	1.090
Limpiadora	746	984
Ordenanza	745	1.069
Almacenero	745	1.069

CUADRO 2

Valores trienios de antigüedad

(Del 1 de enero de 1994 al 31 de diciembre de 1994)

Categorías	Pesetas
<i>I. Personal Directivo</i>	
Titulado y Técnico:	
Director general	9.342
Director comercial	8.377
Director administrativo	8.377
Director técnico	8.377
Director de Personal	8.377
Jefe de Personal	7.492
Jefe de Seguridad	7.492
Titulado superior	7.492
Titulado medio	6.446
Delegado provincial-Gerente	6.446
<i>II. Personal Administrativo</i>	
A) Administrativos:	
Jefe de primera	6.020
Jefe de segunda	5.575
Oficial de primera	4.746
Oficial de segunda	4.460
Azafata	4.014
Auxiliar	4.014
Vendedor	4.906
Telefonista	3.345
Aspirante	2.834
B) Técnicos y Especialistas de Oficina:	
Analista	7.412
Programador de Ordenador	6.446
Operador de Ordenador	4.746
Delineante Proyectista	5.575
Delineante	4.746
<i>III. Mandos intermedios</i>	
Jefe de Vigilancia	5.462
Jefe de Servicios	5.462
Encargado general	5.462
Inspector	5.016
<i>IV. Personal operativo</i>	
Escolta	3.000
Vigilante Seguridad	3.000
Vigilante Jurado	4.038
Guarda de Seguridad	3.357
Conductor	4.058
<i>V. Personal de Seguridad Mecánico-electrónica</i>	
Encargado	6.287
Oficial de primera	5.856
Oficial de segunda	5.167
Oficial de tercera	4.481
Ayudante encargado	3.402
Especialista de primera	3.402
Especialista de segunda	3.168
Revisor de Sistemas	4.763
<i>VI. Personal de oficios varios</i>	
Oficial de primera	5.068
Oficial de segunda	4.011
Ayudante	3.341
Limpiadora	3.347
Ordenanza	3.682
Almacenero	3.682

CUADRO 3

Valores de horas nocturnas

(Del 1 de enero de 1994 al 31 de diciembre de 1994)

Categorías	Pesetas
<i>Personal Administrativo</i>	
A) Administrativos:	
Jefe de primera	161
Jefe de segunda	148
Oficial de primera	126
Oficial de segunda	120
Azafata	108
Auxiliar	108
Vendedor	131
Telefonista	89
Aspirante	75
B) Técnicos y Especialistas de Oficina:	
Programador de Ordenador	173
Operador de Ordenador	126
Delineante Proyectista	148
Delineante	126
<i>Mandos intermedios</i>	
Jefe de Vigilancia	145
Jefe de Servicios	145

Categorías	Pesetas
Encargado general	145
Inspector	138
<i>Personal operativo</i>	
Escolta	120
Vigilante Seguridad	109
Vigilante Jurado	108
Guarda de Seguridad	91
Conductor	108
<i>Personal de Seguridad Mecánico-electrónica</i>	
Encargado	168
Oficial de primera	157
Oficial de segunda	139
Oficial de tercera	120
Ayudante encargado	89
Especialista de primera	89
Especialista de segunda	85
Revisor de Sistemas	126
<i>Personal de oficios varios</i>	
Oficial de primera	136
Oficial de segunda	107
Ayudante	89
Limpiadora	89
Ordenanza	97
Almacenero	97

Tabla de retribuciones

(Vigencia del 1 de enero al 31 de diciembre de 1994)

Categorías	Salario base Pesetas	Plus armamento Pesetas	Plus peligrosidad Pesetas	Plus actividad Pesetas	Plus transporte Pesetas	Plus vestuario Pesetas	Total Pesetas
<i>I. Personal Directivo</i>							
Titulado y Técnico:							
Director general	178.921				18.873		197.794
Director comercial	160.530				18.783		179.403
Director administrativo	160.530				18.873		179.403
Director técnico	160.530				18.873		179.403
Director de Personal	160.530				18.873		179.403
Jefe de Personal	142.133				18.873		161.006
Jefe de Seguridad	142.133				18.873		161.006
Titulado superior	142.133				18.873		161.006
Titulado medio	123.735				18.873		142.608
Delegado provincial-Gerente	123.735				18.873		142.608
<i>II. Personal Administrativo</i>							
A) Administrativos:							
Jefe de primera	115.995			7.740	18.873		142.608
Jefe de segunda	107.554			8.824	18.873		135.251
Oficial de primera	91.862			11.024	18.873		121.759
Oficial de segunda	86.439			11.540	18.873		116.852
Azafata	77.993			12.629	18.873		109.495
Auxiliar	77.993			12.629	18.873		109.495
Vendedor	94.881			10.745	18.873		124.499
Telefonista	65.319			14.264	18.873		98.456
Aspirante	55.536			13.010	18.873		87.419
B) Técnicos y especialistas de oficina:							
Analista	142.133				18.873		161.006
Programador de ordenador	123.735				18.873		142.608
Operador de ordenador	91.862			11.024	18.873		121.759
Delineante Proyectista	107.554			8.824	18.873		135.251
Delineante	91.872			11.024	18.873		121.769

Categorías	Salario base — Pesetas	Plus armamento — Pesetas	Plus peligrosidad — Pesetas	Plus actividad — Pesetas	Plus transporte — Pesetas	Plus vestuario — Pesetas	Total — Pesetas
III. Mandos intermedios							
Jefe de Vigilancia	105.412			852	18.873	8.270	133.407
Jefe de Servicios	105.412			852	18.873	8.270	133.407
Encargado general	105.412			852	18.873	8.270	133.407
Inspector	96.967			1.939	18.873	8.270	126.049
IV. Personal operativo							
Escolta	80.000	20.000			20.000	20.000	140.000
Vigilante Seguridad	75.000	17.269 *			14.000	14.000	103.000
Vigilante Jurado	78.252		17.236		18.873	9.093	123.454
Guarda de Seguridad	65.123				18.873	5.283	89.279
Conductor	79.342			14.100	18.873	9.093	121.408
V. Personal de Seguridad Mecánico-electrónica							
Encargado	120.983				18.873	5.660	145.516
Oficial de primera	112.764				18.873	5.660	137.297
Oficial de segunda	99.653				18.873	6.097	124.623
Oficial de tercera	86.650				18.873	7.636	113.159
Ayudante encargado	66.217				18.873	10.115	95.205
Especialista de primera	66.217				18.873	10.115	95.205
Especialista de segunda	61.422				18.873	2.987	83.282
Revisor de Sistemas	91.799				18.873	6.779	117.451
VI. Personal de oficios varios							
Oficial de primera	97.845			7.684	18.873		124.402
Oficial de segunda	77.770			9.174	18.873		105.817
Limpiadora	64.858			3.685	18.873		87.416
Ordenanza	71.204			2.873	18.873		92.950
Almacenero	71.204			2.873	18.873		92.950

* Sólo si se realiza el servicio con arma.

3740 RESOLUCION de 7 de febrero de 1994, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de la empresa «Ibermática, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Ibermática, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9002692), que fue suscrito con fecha 30 de diciembre de 1993, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por los miembros del Comité Intercentros, en representación de los trabajadores, 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 de Trabajo acuerda:

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

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

Madrid, 7 de febrero de 1994.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE «IBERMÁTICA, SOCIEDAD ANÓNIMA» AÑO 1993

CAPITULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. Objeto.

El presente Convenio Colectivo tiene por objeto regular las relaciones laborales y sociales entre la empresa «Ibermática, Sociedad Anónima» y sus empleados.

Artículo 2. Firmantes.

1. La empresa «Ibermática, Sociedad Anónima», por medio de su Gerente o representantes.
2. Los empleados de la citada empresa, a través de sus representantes en el Comité Intercentros.
3. La validez de los acuerdos, referentes al presente Convenio, deberá estar firmada por la parte empresarial y por un mínimo de la mitad más uno de los representantes de los empleados.

Artículo 3. Ambito.

1. Territorial: El presente convenio será de aplicación a todos los centros que la empresa tiene en la actualidad o pueda tener en el futuro. Los preceptos aplicables sólo a un centro de trabajo podrán incorporarse como anexos al Convenio.
2. Personal: Los artículos del presente Convenio afectan al personal que preste sus servicios en «Ibermática, Sociedad Anónima» mediante contrato de trabajo, con la sola exclusión del personal que desempeña funciones de Dirección.
3. Vigencia: El presente Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 1993, su duración será de un año, pudiéndose prorrogar tácitamente, a partir de la citada fecha, por períodos anuales, a menos que se demande por escrito por una de las partes con un mínimo de un mes de antelación. Una vez realizada la denuncia, deberá formalizarse la Mesa Negociadora en el plazo más breve posible a partir de la fecha de entrega de la plataforma o plataformas por cualquiera de las partes.

Si denunciado el Convenio, las negociaciones se prorrogasen por un período que excediese la vigencia del mismo, se entenderá prorrogado éste hasta la fecha de entrada en vigor del nuevo Convenio, sin perjuicio de que las partes puedan pactar las fórmulas que estimen oportunas para el período que media entre la fecha de terminación del Convenio anterior y la entrada en vigor del nuevo.