

BOLETIN OFICIAL DEL ESTADO

AÑO CCCXXXIV

MIÉRCOLES 18 DE MAYO DE 1994

NUMERO 118

FASCICULO SEGUNDO

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

11302 *RESOLUCION de 3 de mayo 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 «Euroseguridad General, Sociedad Anónima».*

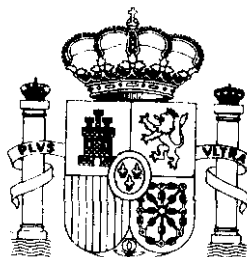
Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Euroseguridad General, Sociedad Anónima» (código de convenio número 9008712), que fue suscrito con fecha 8 de marzo de 1994, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, para su representación, y de otra, por los Delegados de Personal, 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 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, 3 de mayo de 1994.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.



MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA

CONVENIO COLECTIVO ENTRE LA EMPRESA «EUROSEGURIDAD GENERAL, SOCIEDAD ANÓNIMA» Y SU PERSONAL

CAPITULO III

Preámbulo

Este convenio está concertado por las representaciones de empresa y trabajadores estando ambas partes legitimadas por sus representantes y constituidas de acuerdo con lo dispuesto en el título III del Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO I

Artículo 1. *Ambito temporal y territorial.*

Las normas del presente convenio colectivo que afectan a la totalidad del territorio del Estado español regulan las relaciones laborales entre «Euroseguridad General, Sociedad Anónima» y sus trabajadores.

Las relaciones laborales de alta dirección de la sociedad se regirán por las disposiciones vigentes aplicables.

Artículo 2. *Vigencia y aplicación.*

El presente convenio colectivo entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y mantendrá su vigor desde el 1 de enero de 1994 hasta el 31 de diciembre de 1996.

Artículo 3. *Denuncia.*

Cualquiera de las partes firmantes del presente convenio colectivo podrá denunciar el mismo, mediante escrito dirigido a la otra parte dentro del trimestre inmediatamente anterior al término de su vigencia. De no mediar dicha denuncia, el convenio se entenderá prorrogado por igual plazo de vigencia, sucesivamente, sin modificación de las condiciones pactadas.

Artículo 4. *Indivisibilidad.*

Las condiciones pactadas en este convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, será considerado en su totalidad.

Artículo 5. *Comisión Paritaria.*

Integrada paritariamente por los representantes de las partes firmantes, serán funciones de la misma:

- La interpretación del convenio.
- La vigencia y cumplimiento de lo pactado.
- La mediación entre las partes.
- Cualquier otra que las disposiciones legales le otorguen.

Mediante disposición adicional se fijará la relación de los integrantes.

CAPITULO II

Organización del trabajo

Artículo 6. *Organización y modificación de las condiciones del trabajo.*

La organización del trabajo, de acuerdo con lo previsto en este convenio, corresponde a la Dirección de la empresa, que la desarrolla dentro de los límites del ejercicio regular de sus facultades de organización, dirección y control de trabajo, y atendiendo a las necesidades técnico-económicas existentes en cada momento.

La movilidad funcional, como manifestación de ese poder de dirección, se ejerce de acuerdo a las necesidades empresariales y a lo previsto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, respetando, en todo caso, los derechos económicos y profesionales de los trabajadores.

Artículo 7. *Ropa de trabajo.*

La empresa facilitará gratuitamente a sus trabajadores la ropa de trabajo adecuada para el desempeño de su tarea, cuyo uso será obligatorio, excepto cuando no sea necesaria por las características del servicio.

Clasificación del personal

SECCIÓN 2.ª CLASIFICACIÓN SEGÚN LA PERMANENCIA

Artículo 8.

En función de su permanencia, el personal se clasifica en:

a) Personal fijo: Es aquel trabajador que se precisa de modo permanente para realizar los trabajos propios de la actividad seguridad.

Adquirirán la condición de trabajadores fijos, cualquiera que haya sido la modalidad de su contratación, los que no hubieran sido dados de alta en la Seguridad Social, siempre que hubiera transcurrido un plazo igual o superior al período de prueba establecido para la actividad de que se trate, todo ello, sin perjuicio de las demás responsabilidades a que hubiese lugar en derecho, salvo que de la propia naturaleza de la actividad o de los servicios contratados se deduzca claramente la duración temporal de los mismos.

Igualmente se presumirá concertados por tiempo indefinido los contratos temporales celebrados en fraude de ley.

b) Personal eventual: Es el admitido por la empresa para trabajos de duración indeterminada, considerando como tales los que no tengan carácter normal y permanentemente sin que exceda de tres meses al año.

Cuando se trate de trabajo fijos y periódicos en la actividad de la empresa pero de carácter discontinuo, los trabajadores que realicen tal actividad deberán ser llamados cada vez que vaya a realizarse y tendrán la condición, a efectos laborales, de fijos de trabajos discontinuos.

c) Personal de obra o servicio determinado: Cuando se contrata al trabajador para la realización de una obra o servicio determinado.

d) Personal de obra o servicio extraordinario: Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tarea, exceso de pedidos o razones de temporada así lo exigieran, aún tratándose de la actividad normal de la empresa. En tales casos, el contrato tendrá una duración máxima de seis meses dentro de un período de doce meses y deberá expresarse causa determinante de su duración.

e) Personal interino: Es el contratado para sustituir a trabajadores de plantilla en sus ausencias, vacaciones, bajas por incapacidad temporal o enfermedad, servicio militar u otras de análoga naturaleza. Si transcurrido el referido período el personal contratado para tales sustituciones continuase el servicio de la empresa, pasará a formar parte de la plantilla de la misma, ocupando el último lugar del escalafón entre la de su categoría y clase.

Los contratos de personal interino deberán formalizarse necesariamente por escrito y hacerse constar el de nombre del trabajador sustituido y la causa de la sustitución. Caso de no ser cierto el nombre del trabajador sustituido o la causa de la sustitución, los trabajadores así contratados deberán entenderse a todos los efectos como trabajadores fijos desde la fecha de contrato.

f) Cualquier otro modelo de contratación que estando vigente se acomode a las necesidades de la empresa.

SECCIÓN 2.ª CLASIFICACIÓN SEGÚN LA FUNCIÓN

Artículo 9.

El personal que preste sus servicios en la empresa a la que afecta el presente convenio colectivo se clasificará, por razón de sus funciones, en los grupos que a continuación se indican:

I. Personal Directivo y Técnico:

- a) Director general.
- b) Director Administrativo.
- c) Director de Personal.
- d) Jefe de Departamento.
- e) Titulado Grado Superior.
- f) Titulado Grado Medio.

II. Personal Administrativo:

- a) Jefe de Primera Administrativo.
- b) Jefe de Segunda Administrativo.
- c) Oficial de Primera.
- d) Oficial de Segunda.
- e) Auxiliar Administrativo.
- f) Aspirante Administrativo (menor dieciocho años).
- g) Telefonista.

III. Mandos intermedios:

- a) Jefe General de Servicios.
- b) Jefe de Servicios o Seguridad.
- c) Jefe de Operaciones.
- d) Inspector.

IV. Personal Operativo:

- a) Vigilante de Seguridad con arma/Vigilante Jurado.
- b) Escolta.
- c) Vigilante de Seguridad sin arma/Guarda de Seguridad.
- d) Conductor Repartidor.

V. Oficios varios:

- a) Peón.
- b) Ayudante (menor de dieciocho años).
- c) Limpiador/a.

Artículo 10. *Personal Administrativo.*

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, responsable de los aprovisionamientos y compras de material y utilaje el primero y de la promoción comercial y captación de clientes para la empresa el segundo, estando ambos bajo control e instrucción de la Dirección Comercial de la empresa.

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

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

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

e) Auxiliar Administrativo. Es el empleado que dedica su actividad a tareas y operaciones administrativas elementales y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina.

f) Aspirante Administrativo: 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.

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

Artículo 11. *Personal de Mandos intermedios.*

a) Jefe de Vigilancia: Es el que, bajo las órdenes directas del Jefe de Seguridad, con iniciativa y responsabilidad, tiene a su cargo la dirección práctica de la prestación de los servicios de vigilancia y protección de locales, bienes o personas, 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 operativo.

b) 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.

c) Jefe de Operaciones: 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 los empleados para su gratificación, promoción o sanción, en el ámbito laboral.

d) Inspector: Es aquel empleado que tiene por misión verificar y comprobar el exacto cumplimiento de las funciones y obligaciones atribuidas a Vigilante, Conductores y demás empleados, dando cuenta inmediata al Encargado general o Jefe inmediato correspondiente de cuantas inciden-

cias observe en la prestación de los servicios, tomando las medidas de urgencia que estimen oportunas en los casos de alteración del orden público, de tráfico o accidentes, encargándose de mantener la disciplina y pulcritud entre los empleados.

Artículo 12. *Personal Operativo.*

a) Vigilante de Seguridad con arma/Vigilante Jurado: Es aquel trabajador, mayor de edad, de nacionalidad española, que con aptitudes e instrucción suficiente, sin antecedentes penales y buena conducta, desempeña uniformado y armado las tareas de vigilancia y protección de locales, bienes o personas.

b) Vigilante de Seguridad sin arma/Guarda de Seguridad: Es el trabajador que con las mismas características que el anterior, desempeña idénticas funciones pero sin arma.

c) Escoltas Privados: Son funciones de los Escoltas 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.

Esta categoría profesional entrará en vigor una vez sea aprobadas las disposiciones legales en materia de Seguridad Privada que le afecta.

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

Artículo 13. *Personal de Oficios varios.*

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

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

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

CAPITULO IV

Ingresos

Artículo 14. *Período de prueba.*

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

Personal directivo, titulado y técnico: Seis meses.

Personal cualificado: Administrativo, Mandos intermedios o de Oficios varios: Tres meses.

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

Personal no cualificado: Quince días laborables.

CAPITULO V

Lugar de trabajo y traslados

Artículo 15. *Destacamentos y desplazamientos.*

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

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

Cuando un trabajador tenga que desplazarse por necesidad del servicio fuera de la localidad donde habitualmente presta sus servicios o cuando salga de la localidad para la que haya sido contratado, tendrá derecho

al percibo de dietas salvo que dicho desplazamiento no conlleve perjuicios económicos para el trabajador. En el caso de que no se desplace en vehículo de la empresa, tendrá derecho a que se le abone, además, el importe del billete en medio de transporte idóneo.

Si el desplazamiento se realizase en un vehículo particular del trabajador, se abonará 28 pesetas el kilómetro.

Artículo 16. *Importe de las dietas.*

El importe de las dietas acordadas en este Convenio será:

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

Mil seiscientas noventa pesetas cuando el trabajador tenga que hacer dos comidas fuera de su localidad.

Mil cuatrocientas veinticinco pesetas cuando el trabajador tenga que pernoctar y desayunar.

Tres mil ciento veintiuna pesetas cuando el trabajador tenga que pernoctar fuera de su localidad y realizar dos comidas. Si el desplazamiento fuera superior a siete días el importe de la dieta completa será de 2.535 pesetas a partir del octavo día.

CAPITULO VI

Causas de extinción del contrato de trabajo

Artículo 17.

El cese de los trabajadores de la empresa tendrá lugar por cualquiera de las causas previstas en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas de aplicación.

En caso de cese por voluntad del trabajador, éste deberá comunicar tal decisión a la empresa respetando los siguientes plazos:

- El personal directivo y técnico preavisará con al menos sesenta días.
- El personal administrativo con treinta días.
- El resto del personal con quince días hábiles de antelación.

La falta de cumplimiento del preaviso llevará consigo la pérdida de una cantidad equivalente a los salarios correspondientes a los días de retraso.

CAPITULO VII

Régimen de jornada, descanso y vacaciones

Artículo 18. *Jornada.*

La jornada de trabajo será de mil ochocientos nueve horas para los años 1994, 1995 y 1996, en cómputo mensual a razón de ciento sesenta y cuatro horas y veintisiete minutos por mes. No obstante, en cualquier caso, la empresa de acuerdo con la representación de los trabajadores podrá establecer fórmulas alternativas para el cálculo de la jornada mensual a realizar.

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

Entre la jornada terminada y el inicio de la siguiente, deberá mediar un mínimo de doce horas, salvo en los casos siguientes:

- Por especial urgencia o perentoria necesidad.
- En el trabajo a turnos.

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

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

Artículo 19. *Vacaciones.*

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

1. Tendrán una duración de treinta y un días naturales para todo el personal de la empresa que lleve un año a su servicio.

2. Se establecerá un turno rotativo de disfrute de las vacaciones. El período que constituye turno se determinará de acuerdo entre la empresa y el Comité de Empresa o Delegado de personal, debiéndose fijar el cuadro de vacaciones con antelación de dos meses al inicio del período anual de vacaciones.

3. En los casos en que un trabajador se encuentre en situación de incapacidad laboral transitoria, iniciada con anterioridad al momento en que estuviera previsto comenzar su período de vacaciones, se aplazarán éstas, disfrutándose cuando el servicio así lo permita. En caso de no poder disfrutarlas dentro del año natural lo hará durante el primer trimestre del año siguiente al devengo de las mismas.

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

5. La retribución será la que figure en la columna total del anexo salarial y por los mismos conceptos.

Artículo 20. *Horas extraordinarias.*

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada ordinaria establecida en el artículo 18 de este Convenio. Estas horas serán retribuidas de acuerdo con los valores que recoge el anexo I del presente Convenio. Se entiende que los valores mencionados son unificados tanto para horas extras laborables, festivas y nocturnas.

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

A los efectos de lo dispuesto en el Real Decreto 92/1983, de 19 de enero, y la Orden de 1 de marzo de 1983, se entenderán y calificarán como horas extraordinarias estructurales, con carácter general, las siguientes:

- Las necesarias por períodos puntas de producción y/o de prestación de servicios.
- Las originadas por ausencias imprevistas.
- Las derivadas de cambios de turnos.
- Las que sean consecuencia de trabajos de mantenimiento.
- Las derivadas de la propia naturaleza de los servicios que sean prestados por la empresa.

Para mayor claridad, y en lo que al sector en que opera la empresa a la que se refiere este Convenio, sin perjuicio de las circunstancias genéricas anteriormente enumeradas, se consideran, con carácter enunciativo, también como horas extraordinarias estructurales las siguientes:

- Aquellas que se realicen para la prestación de servicios, que por urgencia o duración limitada, no puedan ser sustituidas por la utilización de las modalidades de contratación legalmente previstas en la actualidad.
- 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 los efectos de permitir el cobro de los importes de los servicios.

Habiéndose procedido en este Convenio Colectivo a la definición de las horas extraordinarias estructurales, la determinación en cada caso de que horas extraordinarias de las realizadas corresponden a esta definición, se llevará a cabo por acuerdo entre la Dirección de la empresa y los representantes legales de los trabajadores del centro de trabajo donde se hubieran realizado.

CAPITULO VIII

Licencias y excedencias

Artículo 21. *Licencias.*

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

- Matrimonio del trabajador, diecisiete días.
- Durante dos días, que podrán ampliarse hasta un máximo de cuatro cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, en los casos de alumbramiento de esposa o de enfermedad grave o fallecimiento de cónyuge, hijo, padre, madre, nietos, abuelos o hermanos de uno u otro cónyuge.
- Durante un mínimo de dos días para traslado de su domicilio.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal de acuerdo con la legislación que al efecto hubiere, incluyéndose en este tiempo el que corresponda al invertido en denuncias derivadas del cumplimiento del servicio.
- 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, tendrá derecho a un día de licencia para asistir a la boda, ampliable a tres días por desplazamiento.

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

Artículo 22. *Excedencias.*

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

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

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

El excedente que no solicitara por escrito su reingreso en la empresa con una antelación mínima de un mes a la finalización del período de excedencia causará baja definitiva en la empresa a todos los efectos.

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

Artículo 23. *Licencias de los representantes de los trabajadores.*

Para las licencias de representantes de los trabajadores para quienes ostenten dicho cargo, 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 de Empresa o Delegados de personal podrán acumularse las horas de los representantes de los trabajadores que así lo deseen, en uno o varios de ellos, sin rebasar el tope legal; esta acumulación se realizará en cómputo anual, siempre que sea comunicada a la empresa en el primer trimestre del año o, en su caso, durante el primer trimestre de mandato, o bien a partir de tres meses desde la firma del presente Convenio. La utilización será por jornadas completas en los casos de Comités de nueve o más miembros, excepto en el turno de tarde, que no se solicitará por jornada completa, coincidirá con el inicio de la jornada y por el tiempo necesario.

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

Se acuerda que el número de Delegados sindicales por cada Sección Sindical de los Sindicatos que hayan obtenido el 10 por 100 de los votos en la elección al Comité de Empresa, se determinará según la siguiente escala:

- De 150 a 750 trabajadores: Uno.
- De 751 a 2.000 trabajadores: Dos.
- De 2.001 a 5.000 trabajadores: Tres.
- De 5.001 en adelante: Cuatro.

CAPITULO IX

Seguridad e higiene

Artículo 24. *Seguridad e higiene en el trabajo.*

Se estará a lo dispuesto en el artículo 10 del Estatuto de los Trabajadores y por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Artículo 25. *Chequeos médicos.*

Se efectuará un reconocimiento médico anual a los trabajadores que presten sus servicios en la empresa.

CAPITULO X

Faltas y sanciones

Artículo 26. *Faltas de personal.*

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

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

Artículo 27. *Faltas leves.*

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

2. Abandonar el puesto de trabajo sin causa justificada o el servicio por breve tiempo durante la jornada. Si se causara como consecuencia del mismo abandono perjuicio de consideración a la empresa, compañeros de trabajo, clientes o personal del mismo, o fuera causa de accidente, la falta podrá revestir la consideración de grave o muy grave.

3. No notificar, con carácter previo, la ausencia al trabajo o no justificar, dentro de las veinticuatro horas siguientes salvo que se apruebe la imposibilidad de haberlo hecho, la razón que la motivó.

4. Los descuidos y distracciones en la realización de trabajo o en el cuidado y conservación de las máquinas, útiles, herramientas, instalaciones propias o de los clientes. Cuando el incumplimiento de la anterior origine consecuencias de gravedad en la realización del servicio, la falta podrá reputarse de grave o muy grave.

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

6. Las faltas de respeto y consideración en materia leve a los subordinados, compañeros, mandos, personal y público, así como la discusión con los mismos dentro de la jornada de trabajo y usar palabras malsonantes e indecorosas con los mismos.

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

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

9. No atender al público con la corrección y diligencias debidas.

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

Artículo 28. *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 causara grave perjuicio a la empresa.

4. La desobediencia grave a los superiores en materia de trabajo y la réplica descortés a compañeros, mandos o público. Si implicase quebranto manifiesto a la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, compañeros de trabajo o público se reputará muy grave.

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

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

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

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

9. Usar, sin estar de servicio, las insignias del cargo o hacer ostentación innecesarias del mismo.

10. Hacer desaparecer uniformes y útiles tanto de la empresa como de clientes de la misma, así como causar accidentes por dolo, negligencia o imprudencia inexcusable.

11. Llevar los registros, documentación cuadernos o cualquier clase de anotaciones oficiales y escritos que reglamentariamente deben tener, sin las formalidades debidas y cometiendo faltas que por su gravedad o trascendencia merezcan especial correctivo. Si tuviera especial relevancia, tendrán la consideración de muy grave.

Artículo 29. *Son faltas muy graves.*

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

2. Más de doce faltas no justificadas de puntualidad cometidas en el período de seis meses o treinta en un año, aunque hayan sido sancionada independientemente.

3. Tres o más faltas injustificadas en el trabajo en el período de un mes, más de seis en el período de cuatro meses o más de doce en el período de un año, siempre que hayan sido sancionadas independientemente.

4. La falsedad, deslealtad, el fraude, el abuso de confianza y el hurto o robo, tanto a compañeros de trabajo como a la empresa o a terceros relacionados con el servicio durante el desempeño de sus tareas o fuera de las mismas.

5. El hacer desaparecer, inutilizar, causar desperfectos en armas, máquinas, instalaciones, edificios, enseres, documentos, etc., tanto de la empresa como de clientes de la misma, así como causar accidentes por dolo, negligencia o imprudencia inexcusable.

6. El realizar trabajos por cuenta propia o cuenta ajena estando en situación de incapacidad laboral transitoria, así como realizar manipulaciones o falsedades para prolongar aquella situación.

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

8. La embriaguez probada, vistiendo el uniforme.

9. La violación del secreto de correspondencia o de documentos de la empresa o de las personas en cuyos locales e instalaciones se realice la prestación de los servicios y no guardar la debida discreción o el natural sigilo de los asuntos y servicios en que, por la misión de su cometido, hayan de estar enterados.

10. Los malos tratos de palabra o de obra, o falta grave de respeto y consideración a las personas de sus superiores, compañeros, personal a su cargo o familiares de los mismos, así como a las personas en cuyos locales o instalaciones realiza su actividad y a los empleados de éstas, si los hubiere.

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

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

13. La disminución voluntaria y continuada del rendimiento.

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

15. La comisión de actos inmorales en el lugar de trabajo o en los locales de la empresa, dentro de la jornada laboral.

16. El abuso de autoridad.

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

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

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

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

21. Exigir o pedir por sus servicios remuneración o premios de terceros, cualquiera que sea la forma o pretexto que para la donación se emplee.

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

Artículo 30. Sanciones.

1. Por falta leve:

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

2. Por falta grave:

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

3. Por falta muy grave:

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

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

Artículo 31. Prescripción.

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

CAPITULO XI

Prestaciones sociales

Artículo 32. Prestaciones sociales.

Para los años 1994, 1995 y 1996, la empresa suscribirá pólizas de seguro colectivo a favor de todos y cada uno de sus trabajadores por un capital de 4.400.000 pesetas por muerte y 5.637.500 pesetas por incapacidad permanente total, ambas derivadas de accidentes de sea o no laboral excepto los producidos en competiciones deportivas oficiales de vehículo de motor. Su efecto cubrirá las veinticuatro horas el día y durante todo el año.

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

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

La empresa abonará a los trabajadores con hijos minusválidos la cantidad de 12.124 pesetas mensuales por hijo de esta condición, como complemento y con independencia de la prestación que la Seguridad Social le tenga reconocida, en su caso, en concepto de ayuda para minusválidos, entendiéndose como tales los así definidos en la legislación aplicable.

La cuantía acreditada de la prestación para el año 1994 será de 12.488 pesetas, para 1995 de 12.863 pesetas y para 1996 de 13.249 pesetas, será abonada por la empresa en la que el trabajador preste sus servicios, cualquiera que sea el número de días trabajados en el mes.

Artículo 33. Incapacidad laboral transitoria.

a) Incapacidad laboral transitoria en caso de accidente laboral:

La empresa complementará la prestación reglamentaria, de manera que el trabajador perciba el 100 por 100 de la tabla salarial del anexo, sin que suponga 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 día 1 al 3, por una sola vez al año, el 50 por 100 de la base de cotización.
- b.2) Del día 4 al 20, el 80 por 100 de la base de cotización.
- b.3) Del día 21 al 40, el 100 por 100 de la base de cotización.
- b.4) Del 41 al 60, el 90 por 100 de la base de cotización.
- b.5) Del 60 en adelante, si procede, como está legislado.

Se complementará la prestación reglamentaria en el supuesto de hospitalización:

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

CAPITULO XII

Derechos sindicales

Artículo 34.

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

El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorros a la que debe ser transferida dicha cantidad. La empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante periodos de un año.

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

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

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

Artículo 35. *Cuota sindical.*

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

CAPITULO XIII

Retribuciones

Artículo 36. *Disposición general.*

Las retribuciones del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo estarán constituidas por el salario base y los complementos del mismo, y corresponde a la jornada normal a que se refiere el artículo 18 del presente Convenio.

Las retribuciones correspondientes a estas categorías para la vigencia del presente Convenio Colectivo son las que quedan establecidas en la tabla de retribuciones anexa del mismo.

Artículo 37. *Estructura salarial.*

Queda determinada la estructura salarial, comprendiendo los siguientes complementos:

1. Salario base.
2. Complementos.
 - 2.1 Personales.
 - 2.1.1 Antigüedad.
 - 2.1.2 Idiomas.
 - 2.2 De puesto de trabajo.
 - 2.2.1 Peligrosidad.
 - 2.2.2 Plus vehículo blindado.
 - 2.2.3 Plus actividad.
 - 2.2.4 Plus Jefe de Equipo.
 - 2.2.5 Plus de trabajo nocturno.
3. Cantidad o calidad del trabajo.
 - 3.1 Horas extraordinarias.
 - 3.2 Incentivos.
4. De vencimiento superior al mes.
 - 4.1 Gratificación de Navidad.
 - 4.2 Gratificación de Julio.
5. Complementos extrasalariales/indemnizaciones o suplidos.
 - 5.1 Plus de distancia y transporte.
 - 5.2 Plus mantenimiento de vestuario.

Artículo 38. *Sueldo base.*

Es la retribución correspondiente a cada una de las categorías profesionales durante la jornada de trabajo normal fijada por este Convenio.

Artículo 39. *Complementos personales.*

a) Antigüedad: Todos los trabajadores, sin excepción de categorías, disfrutarán además de su sueldo, aumentos por años de servicio como premio a su vinculación a la empresa. Estos aumentos consisten en quinuenos del 4,75 por 100 del sueldo base, siempre dentro de los límites legales del artículo 25 del Estatuto de los Trabajadores.

b) Plus de idiomas: Los trabajadores contratados en base a sus especiales conocimientos de uno o varios idiomas percibirán un complemento que consistirá en el 15 por 100 del sueldo base.

Artículo 40. *Complementos de puesto de trabajo.*

a) Plus de Responsable de Jefe de Equipo: Se abonará al trabajador que, además de realizar las funciones propias de su categoría, desarrolla

una labor de coordinación, distribuyendo el trabajo e indicando cómo realizarlo, confeccionando los pares oportunos y comunicando a su superior cuantas anomalías o incidencias se produzcan.

El personal que ejerza estas funciones percibirá un plus de un 10 por 100 del sueldo base establecido en este Convenio para su categoría, en tanto las tenga asignadas y las realice.

b) Plus de trabajo nocturno: Se fija un plus de trabajo nocturno por hora trabajada, equivalente al 25 por 100 del sueldo base de la categoría que tenga asignada, entendiéndose por trabajo nocturno el comprendido entre las veintidós horas y las seis horas del día siguiente.

c) Plus de peligrosidad: El personal operativo que, por el especial cometido de su función esté obligado por disposición legal, a llevar arma de fuego, percibirá en razón del tiempo trabajado en esa función el complemento salarial señalado en el anexo I de este Convenio. No tendrá derecho a esta percepción en caso de prestarse el servicio sin arma.

Artículo 41. *Complementos de cantidad o calidad de trabajo. Horas extraordinarias.*

Respecto a las horas extraordinarias se estará lo establecido en el artículo 20 del presente Convenio Colectivo y en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 42. *Complementos de vencimiento superior al mes.*

Gratificaciones de Julio y Navidad.—Todo el personal afectado por el presente Convenio percibirá dos gratificaciones extraordinarias que se abonarán los días 15 de julio y 15 de diciembre de cada año. El importe de cada una de ellas será de una mensualidad de la columna total correspondiente al anexo salarial y por los mismos conceptos, incluyendo el complemento denominado antigüedad.

Las referidas pagas extraordinarias se devengarán anualmente por los siguientes períodos de tiempo:

Julio: Del 1 de julio al 30 de junio.

Navidad: Del 1 de enero al 31 de diciembre.

Artículo 43. *Indemnizaciones y suplidos.*

a) Plus de transporte: Se establece como compensación a los gastos de desplazamiento y utilización de medios de transporte dentro de la localidad, así como desde los domicilios a los centros de trabajo y su regreso. El importe que se perciba por este concepto será el establecido en el anexo salarial, devengándose de doce mensualidades que serán abonadas, prorrateadas, en las catorce pagas que se perciben en el año.

b) Plus de mantenimiento de vestuario: Se establece como compensación de gastos que obligatoriamente correrán a cargo del trabajador por limpieza y conservación del vestuario, calzado, correajes y demás prendas que compongan su uniformidad, considerándose a estos efectos como indemnización de desgaste de útiles y herramienta, cuya cuantía viene determinada en el anexo de retribuciones. El importe que se perciba por este concepto será el establecido en el anexo salarial, devengándose de doce mensualidades que serán abonadas, prorrateadas, en las catorce pagas que se perciben en el año.

Artículo 44. *Anticipos.*

El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta por el trabajo ya realizado, sin que pueda exceder del 90 por 100 del importe de su salario, debiendo percibirlo a los cuatro días de haberlo solicitado.

Artículo 45. *Primas de jubilación.*

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:

Para el año 1994:

A los sesenta años: 768.625 pesetas.

A los sesenta y un años: 709.500 pesetas.

A los sesenta y dos años: 650.375 pesetas.

Para el año 1995:

A los sesenta años: 791.684 pesetas.

A los sesenta y un años: 730.785 pesetas.

A los sesenta y dos años: 669.886 pesetas.

Para el año 1996:

A los sesenta años: 815.435 pesetas.

A los sesenta y un años: 752.709 pesetas.

A los sesenta y dos años: 689.983 pesetas.

No obstante lo anterior y en desarrollo del Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, ambas partes acuerdan la jubilación forzosa de los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo a los sesenta y cuatro años o más de edad, extinguiéndose el contrato de trabajo a tenor de lo previsto en el artículo 49.6 del Estatuto de los Trabajadores, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

1. Haber cumplido sesenta y cuatro años o más de edad.
2. Reunir el trabajador jubilado los requisitos, salvo la edad, que para tener derecho a la pensión de jubilación se establecen en las disposiciones reguladoras del Régimen General de la Seguridad Social.
3. Sustituir la empresa al trabajador que se jubila por otro trabajador que sea titular del derecho a cualquiera de las prestaciones económicas por desempleo o joven demandante de primer empleo.

4. Que el nuevo contrato suscrito por el trabajador sea de idéntica naturaleza al que se extingue por jubilación del trabajador.

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

En este caso el trabajador recibirá de la empresa una indemnización de 839.575 pesetas, que se le abonarán juntamente con la liquidación de sus haberes en el momento de la baja.

Artículo 46. 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 por ocasión de acciones realizadas en el cumplimiento de las funciones encomendadas por la empresa.

ANEXO I

Año 1994

Categorías	Salario base	Plus de transporte	Plus de vestuario	Plus de peligrosidad	Total	Horas extras laborales y festivas diurnas y nocturnas
Personal directivo y técnico:						
Director general	143.495	7.551	—	—	151.045	—
Director Administrativo	143.495	7.551	—	—	151.045	—
Director de Personal	143.495	7.551	—	—	151.045	—
Jefe de Departamento	133.361	7.551	—	—	140.912	—
Titulado de Grado Superior	112.623	7.551	—	—	120.174	—
Titulado de Grado Medio	105.639	7.551	—	—	113.190	—
Personal Administrativo:						
Jefe de Primera Administrativo	116.442	7.551	—	—	123.993	1.236
Jefe de Segunda Administrativo	108.287	7.551	—	—	115.837	1.151
Oficial de Primera	93.296	7.551	—	—	100.846	991
Oficial de Segunda	86.684	7.551	—	—	94.234	922
Auxiliar Administrativo	80.243	7.551	—	—	87.793	849
Aspirante Administrativo (menor de dieciocho años)	59.791	7.551	—	—	67.342	634
Telefonista	69.926	7.551	—	—	77.476	743
Mandos intermedios:						
Jefe General de Servicios	96.534	7.551	10.000	—	114.085	973
Jefe de Servicios o Seguridad	90.137	7.551	10.000	—	107.688	856
Jefe de Operaciones	82.609	7.551	10.000	—	100.160	826
Inspector	77.609	7.551	10.000	—	95.160	1.023
Personal Operativo:						
Vigilante de Seguridad con arma/Vigilante Jurado	67.919	23.525	10.950	17.548	119.942	959
Escolta	67.919	23.525	10.950	17.548	119.942	959
Vigilante de Seguridad sin arma/Guarda de Seguridad	61.034	11.577	5.283	—	77.894	751
Conductor Repartidor	67.919	7.551	1.425	—	76.895	751
Oficios varios:						
Peón	65.465	7.551	—	—	73.016	694
Ayudante (menor de dieciocho años)	59.794	7.551	—	—	67.345	694
Limpiador/a	65.465	7.551	—	—	73.016	694

ANEXO II

Año 1995

Categorías	Salario base	Plus de transporte	Plus de vestuario	Plus de peligrosidad	Total	Horas extras laborales y festivas diurnas y nocturnas
Personal directivo y técnico:						
Director general	147.799	7.777	—	—	155.577	—
Director Administrativo	147.799	7.777	—	—	155.577	—
Director de Personal	147.799	7.777	—	—	155.577	—
Jefe de Departamento	137.362	7.777	—	—	145.139	—
Titulado de Grado Superior	116.002	7.777	—	—	123.779	—

Categorías	Salario base	Plus de transporte	Plus de vestuario	Plus de peligrosidad	Total	Horas extras laborales y festivas diurnas y nocturnas
Titulado de Grado Medio	108.808	7.777	—	—	116.585	—
Personal Administrativo:						
Jefe de Primera Administrativo	119.936	7.777	—	—	127.713	1.273
Jefe de Segunda Administrativo	111.535	7.777	—	—	119.312	1.186
Oficial de Primera	96.095	7.777	—	—	103.872	1.021
Oficial de Segunda	89.284	7.777	—	—	97.061	949
Auxiliar Administrativo	82.650	7.777	—	—	90.427	876
Aspirante Administrativo (menor de dieciocho años)	61.585	7.777	—	—	69.362	653
Telefonista	72.023	7.777	—	—	79.801	765
Mandos intermedios:						
Jefe General de Servicios	99.430	7.777	10.300	—	117.508	1.002
Jefe de Servicios o Seguridad	92.841	7.777	10.300	—	110.918	882
Jefe de Operaciones	85.088	7.777	10.300	—	103.165	850
Inspector	79.937	7.777	10.300	—	98.014	1.054
Personal Operativo:						
Vigilante de Seguridad con arma/Vigilante Jurado	69.957	24.231	11.279	18.074	123.540	987
Escolta	69.957	24.231	11.279	18.074	123.540	988
Vigilante de Seguridad sin arma/Guarda de Seguridad	62.865	11.924	5.441	—	80.231	773
Conductor Repartidor	69.957	7.777	1.468	—	79.202	773
Oficios varios:						
Peón	67.429	7.777	—	—	75.207	715
Ayudante (menor de dieciocho años)	61.588	7.777	—	—	69.365	715
Limpiador/a	67.429	7.777	—	—	75.207	715

ANEXO III

Año 1996

Categorías	Salario base	Plus de transporte	Plus de vestuario	Plus de peligrosidad	Total	Horas extras laborales y festivas diurnas y nocturnas
Personal directivo y técnico:						
Director general	152.233	8.010	—	—	160.244	—
Director Administrativo	152.233	8.010	—	—	160.244	—
Director de Personal	152.233	8.010	—	—	160.244	—
Jefe de Departamento	141.483	8.010	—	—	149.493	—
Titulado de Grado Superior	119.482	8.010	—	—	127.493	—
Titulado de Grado Medio	112.072	8.010	—	—	120.083	—
Personal Administrativo:						
Jefe de Primera Administrativo	123.534	8.010	—	—	131.544	1.311
Jefe de Segunda Administrativo	114.881	8.010	—	—	122.892	1.222
Oficial de Primera	98.977	8.010	—	—	106.988	1.051
Oficial de Segunda	91.963	8.010	—	—	99.973	978
Auxiliar Administrativo	85.129	8.010	—	—	93.140	901
Aspirante Administrativo (menor de dieciocho años)	63.432	8.010	—	—	71.443	672
Telefonista	74.184	8.010	—	—	82.195	788
Mandos intermedios:						
Jefe General de Servicios	102.413	8.010	10.609	—	121.033	1.032
Jefe de Servicios o Seguridad	95.626	8.010	10.609	—	114.246	908
Jefe de Operaciones	87.640	8.010	10.609	—	106.260	876
Inspector	82.335	8.010	10.609	—	100.955	1.085
Personal Operativo:						
Vigilante de Seguridad con arma/Vigilante Jurado	72.055	24.958	11.617	18.617	127.246	1.017
Escolta	72.055	24.958	11.617	18.617	127.246	1.017
Vigilante de Seguridad sin arma/Guarda de Seguridad	64.751	12.282	5.605	—	82.638	796
Conductor Repartidor	72.056	8.010	1.512	—	81.578	796
Oficios varios:						
Peón	69.452	8.010	—	—	77.463	737
Ayudante (menor de dieciocho años)	63.435	8.010	—	—	71.446	737
Limpiador/a	69.452	8.010	—	—	77.463	737