

5424 RESOLUCION de 16 de febrero de 1996, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del III Convenio Colectivo de la empresa «Asesoramiento, Seguridad y Protección, Sociedad Anónima» (ASEPRO).

Visto el texto del III Convenio Colectivo de la empresa «Asesoramiento, Seguridad y Protección, Sociedad Anónima» (ASEPRO) (código de Convenio número 9008622), que fue suscrito con fecha 27 de diciembre de 1995, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra, por miembros de los distintos Comités de empresa, en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo 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, 16 de febrero de 1996.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

III CONVENIO COLECTIVO NACIONAL DE LA EMPRESA «ASESORAMIENTO, SEGURIDAD Y PROTECCION, SOCIEDAD ANONIMA»

AÑO 1996

CAPITULO I

Disposiciones generales

El presente Convenio Colectivo se suscribe por la representación legítima de «Asesoramiento, Seguridad y Protección, Sociedad Anónima» (ASEPRO), como empresa y los representantes legales de la misma, como legítima representación de la totalidad de los trabajadores que prestan sus servicios en la empresa y cuya identificación consta expresamente en las actas que se suscribieron durante la negociación del presente texto.

Artículo 1. Objeto.

El presente Convenio Colectivo tiene por objeto regular las condiciones laborales de los trabajadores que prestan sus servicios en la empresa «Asesoramiento, Seguridad y Protección, Sociedad Anónima», cualquiera que sea su centro de trabajo y les sea de aplicación, de acuerdo con su ámbito personal.

Artículo 2. Ambito territorial.

El ámbito de aplicación del presente Convenio abarca todo el territorio nacional y, en él, todos los centros de trabajo que la empresa tenga establecidos o establezca en un futuro.

Artículo 3. Ambito temporal.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día 1 de enero de 1996, sea cual fuere la fecha de publicación en el «Boletín Oficial del Estado», y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 1996.

Artículo 4. Ambito personal.

Por ser el Convenio de ámbito empresarial, se regirán por lo establecido en el mismo la totalidad de los trabajadores que presten sus servicios en la empresa, a excepción de aquellos que tengan la consideración de altos cargos, conforme lo previsto en el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, a quienes les será de aplicación su normativa específica.

Artículo 5. Denuncia.

La denuncia del presente Convenio se entenderá automática con tres meses de antelación a la fecha de finalización de vigencia, esto es, el 30 de septiembre de 1996.

En caso de que no se alcanzara un acuerdo al 31 de diciembre de 1996, el personal de la empresa se acogerá al Convenio de rango superior que existiera: Provincial, Comunidad Autónoma o nacional.

Artículo 6. Unidad de Convenio.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo constituyen un todo orgánico e indivisible, y las partes quedan mutuamente vinculadas al cumplimiento de su totalidad. En el supuesto de que por la autoridad laboral no se aprobara alguna de las cláusulas del presente Convenio, la Comisión Negociadora se reunirá para examinar si afecta fundamentalmente al Convenio, debiendo, en caso de que así fuera, negociar inmediatamente un nuevo Convenio, dejando sin valor ni efecto alguno el presente. En otro caso se tendrán por no puestas las cláusulas no aprobadas.

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, 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:

- Interpretación de la totalidad de los artículos de este Convenio.
- Conciliación preceptiva en conflictos colectivos que supongan la interpretación de las normas del presente Convenio.

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

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

3. La composición de la Comisión estará integrada por dos miembros de representación patronal y otros dos miembros de la representación de los trabajadores componentes de la Comisión Negociadora del Convenio.

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

5. Cada representación (empresa y trabajadores) tomará su decisión por mayoría simple de votos.

6. Para que las reuniones sean válidas, tendrán que asistir a la mismas al menos un representante de la empresa y un representante de los trabajadores.

- Seguimiento de la aplicación de lo pactado.
- Composición de Comisión Paritaria:

En representación de los trabajadores:

Don Angel Luis Gonzalo Villalba.
Don Miguel Angel Caraballo Garrido.

En representación de la empresa:

Don Angel Cobo Fernández.
Don Germán Pérez Alcázar.

CAPITULO II

Organización del trabajo

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 corresponda a la Dirección, los representantes de los trabajadores tendrán funciones de información, orien-

tación y propuesta en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente.

Artículo 10. Normas.

La organización del trabajo comprende las siguientes normas:

- a) La determinación y exigencia de una actividad y un rendimiento a cada productor.
- b) La adjudicación a cada productor del número de elementos o de la tarea necesaria correspondiente al rendimiento mínimo exigible.
- c) La fijación de normas de trabajo que garanticen la óptima realización y seguridad de los servicios propios de la actividad, estableciéndose el cuadro de premios y de sanciones adecuadas al cumplimiento o incumplimiento de tales normas.
- d) La exigencia de atención, prudencia, pulcritud y vigilancia en ropas, enseres, útiles, armas, vehículos y demás elementos que componen el equipo personal, así como de las demás instalaciones y bienes análogos de la empresa y de sus clientes.
- e) La movilidad y redistribución del personal de la empresa, típicas de la actividad, mediante el establecimiento de los cambios de puestos de trabajo, desplazamientos y traslado que exijan las necesidades de la organización de la producción, de acuerdo con las condiciones pactadas en este Convenio.

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

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

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

h) El mantenimiento de las normas de organización de trabajo reflejadas en este Convenio, tanto a nivel individual como colectivo. A nivel individual, incluso en los casos de disconformidad del trabajador, expresada a través de sus representantes, se mantendrán tales normas en tanto no exista resolución del conflicto por parte de la autoridad competente. A nivel de conflicto colectivo, el mantenimiento de la norma o normas que lo motiven quedará en suspenso hasta que se dicte la resolución por parte de la autoridad competente, sin perjuicio de la conciliación preceptiva prevista en el artículo 8, párrafo b), de este Convenio Colectivo, excepto en los casos de urgencia o imperiosa necesidad que pongan en peligro la continuidad de la prestación de los servicios.

CAPITULO III

Prestación del trabajo

Artículo 11. Prestación del trabajo.

Las partes firmantes de este Convenio Colectivo manifiestan su voluntad de que cada puesto de trabajo sea ocupado por el trabajador más idóneo en razón de cualidades técnicas, profesionales y humanas, a cuyo fin deberán establecerse los adecuados cauces de promoción y selección.

Se facilitarán los medios para la formación y perfeccionamiento profesional e integral de los trabajadores, siguiendo el adiestramiento adecuado por los medios que a tal efecto les serán facilitados por el Ministerio de Educación y Ciencia, Ministerio del Interior y Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

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

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

Antes de su implantación, se requerirá informe preceptivo de la representación legal de los trabajadores. En el caso de que los planes de for-

mación sean presentados y se hayan obtenido subvenciones públicas, la representación legal de los trabajadores será igualmente informada de la gestión y empleo, en periodicidad trimestral, de las subvenciones obtenidas.

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

Si se efectuase fuera de la jornada laboral, cuando el trabajador se desplace por sus propios medios, se le abonará dicho desplazamiento en la forma establecida en el artículo 39, abonándosele, además, las horas empleadas en dichas actividades como si de horas extraordinarias se tratase.

Artículo 12. Confidencialidad.

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

Artículo 13. Subrogación de servicios.

Queda supeditado a lo establecido en el artículo 44 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores,

CAPITULO IV

Clasificación del personal

Artículo 14. Clasificación según permanencia.

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 por la legislación vigente.

Será personal contratado para obra o servicio determinado aquel 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 el servicio. Cuando el cliente resuelva el contrato de arrendamiento de servicios, cualquiera que sea la causa, sin perjuicio de la figura de subrogación establecida en el artículo anterior, en el caso de que exista otra empresa de seguridad adjudicataria.

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

A efectos de la determinación de los trabajadores afectados por esta situación, se elegirán primero los de menor antigüedad, y en caso de tener la misma, se valorarán 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, los realizados para ferias, concursos-exposiciones, siempre que la duración máxima de estos contratos no sea superior a seis meses en un plazo de un año.

Será personal interino aquel que se contrate para sustituir a otro de la empresa con derecho a reserva del puesto de trabajo, por incapacidad laboral transitoria, vacaciones, supuestos de excedencia especial del artículo 52 de este Convenio, 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 contrato como el de aquellos otros no incluidos en este artículo, será el establecido en las disposiciones legales vigentes en cada momento.

Artículo 15. Personal fijo.

Será personal fijo en plantilla:

- a) El personal contratado por tiempo indefinido una vez 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 personal objeto de la sustitución, siga prestando servicios de carácter permanente no interino en la empresa.

Artículo 16. *Clasificación según la función.*

Las clasificaciones del personal, consignadas en el presente Convenio Colectivo, son meramente enunciativas, no limitativas y no suponen la obligación de tener provistas todas las plazas y categorías enumeradas si las necesidades y volumen de la empresa no lo requieren. En este aspecto será informada la representación de los trabajadores.

No son, asimismo, exhaustivos los distintos cometidos asignados a cada categoría o especialidad, pues todo trabajador incluido en el ámbito funcional de este Convenio está obligado a efectuar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores dentro de los cometidos generales de su competencia y sin menoscabo de su dignidad profesional.

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

Artículo 17. *Clasificación general.*

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

- I. Personal directivo.
- II. Jefes de departamento.
- III. Personal administrativo.
- IV. Personal comercial.
- V. Personal técnico y especialista de oficina.
- VI. Personal de mandos intermedios.
- VII. Personal operativo.
- VIII. Personal de central receptora de alarmas.
- IX. Personal de seguridad mecánico-electrónica.
- X. Personal de oficios varios.
- XI. Personal subalterno.

I. Personal directivo:

- a) Director general adjunto.
- b) Director comercial nacional o regional.
- c) Director de grandes cuentas de sector.
- d) Director de contabilidad y finanzas.
- e) Director de recursos humanos.
- f) Director jurídico.
- g) Director regional.
- h) Secretario general.
- i) Director técnico de vigilancia.
- j) Director técnico de instalaciones.
- k) Director técnico de CRA.
- l) Director de formación.
- m) Controlador de gestión.
- n) Director de agencia.

II. Jefes de departamento:

- a) Jefe de ventas regional.
- b) Jefe de ventas de zona o producto.
- c) Jefe de seguridad.
- d) Encargado de misión.
- e) Asistente de dirección.

III. Personal administrativo:

- a) Oficial de primera.
- b) Oficial de segunda.
- c) Oficial técnico de agencia.
- d) Auxiliar técnico de agencia.
- e) Secretaria de primera.
- f) Secretaria de segunda.
- g) Auxiliar administrativo.

IV. Personal comercial:

- a) Ingeniero comercial de zona o producto.
- b) Técnico comercial de zona o producto.

V. Personal técnico y Especialista de oficina:

- a) Responsable de almacén.
- b) Proyectista.
- c) Delineante.

VI. Personal de mandos intermedios:

- a) Jefe de servicios.
- b) Inspector.

VII. Personal operativo:

- a) Jefe de Vigilantes.
- b) Vigilante de seguridad de 1.ª
- c) Jefe de equipo.
- d) Vigilante de seguridad de 2.ª
- e) Responsable de turno.
- f) Vigilante de seguridad de 3.ª

VIII. Personal de central receptora de alarmas:

- a) Jefe de equipo CRA.
- b) Operador CRA.

IX. Personal de seguridad mecánico-electrónica:

- a) Jefe de equipo electrónica.
- b) Instalador técnico de primera.
- c) Instalador técnico de segunda.
- d) Instalador técnico de tercera.

X. Personal de oficios varios:

- a) Personal de limpieza.

XI. Personal subalterno:

- a) Ordenanza.

Artículo 18. *Personal directivo.*

a) Director general adjunto: Depende directamente de la Dirección General y ofrece apoyo al Director general y actúa en las áreas o funciones que le confieren los poderes otorgados notarialmente.

b) Director comercial nacional o provincial. Depende directamente de la Dirección General y dirige la política comercial de acuerdo con la política de la empresa.

Ejecuta la política comercial de acuerdo con las normas establecidas y actúa en los ámbitos que le confieren los poderes otorgados notarialmente.

c) Director de grandes cuentas de sector: Depende directamente de la Dirección General y dirige la política comercial de acuerdo con la política de la empresa.

Ejecuta la política comercial de acuerdo con las normas establecidas y actúa en los ámbitos de sector de mercado que le confieren los poderes otorgados notarialmente.

d) Director de contabilidad y finanzas: Depende directamente de la Dirección General y dirige y realiza toda la política administrativa y financiera de la empresa, de acuerdo con las normas establecidas.

Representa a la empresa en todos los ámbitos que le confieren los poderes otorgados notarialmente.

e) Director de recursos humanos: Depende directamente de la Dirección General y dirige la política de personal, carreras profesionales, salarios, incentivos y otros aspectos sociales de acuerdo con las normas establecidas.

Representa a la empresa en todos los ámbitos que le confieren los poderes otorgados notarialmente.

f) Director jurídico: Depende directamente de la Dirección General y dirige y asesora en todos los aspectos jurídicos y legales que atañen a la empresa.

Representa a la empresa en todos los ámbitos que le confieren los poderes otorgados notarialmente.

g) Director regional: Depende directamente de la Dirección General y dirige las áreas operativas de la región asignada en todos sus aspectos: Selección y contratación de personal, política comercial y de gestión de su ámbito.

Representa a la empresa en todos los ámbitos que le confieren los poderes otorgados notarialmente.

b) Secretario general: Depende directamente de la Dirección General y ofrece apoyo al Director general y actúa en las áreas o funciones que le confieren los poderes otorgados notarialmente.

i) Director técnico de vigilancia: Depende directamente de la Dirección General y dirige el área técnica de vigilancia, de acuerdo a la política de la empresa.

Representa a la empresa en todos los ámbitos que le confieren los poderes otorgados notarialmente.

j) Director técnico de instalaciones: Depende directamente de la Dirección General y dirige el área técnica de instalaciones, de acuerdo a la política de la empresa.

Representa a la empresa en todos los ámbitos que le confieren los poderes otorgados notarialmente.

k) Director técnico de CRA.: Depende directamente de la Dirección General y dirige el área técnica de la Central Receptora de Alarmas, de acuerdo a la política de la empresa.

Representa a la empresa en todos los ámbitos que le confieren los poderes otorgados notarialmente.

l) Director de formación: Depende directamente de la Dirección General y dirige el área de formación de la empresa, tanto externa como interna, de acuerdo a la política de la empresa.

Representa a la empresa en todos los ámbitos que le confieren los poderes otorgados notarialmente.

m) Controlador de gestión: Depende directamente de la Dirección General y ejecuta y controla la correcta aplicación de las distintas políticas de la empresa en los distintos ámbitos.

Representa a la empresa en todos los ámbitos que le confieren los poderes otorgados notarialmente.

n) Director de agencia: Depende directamente de la Dirección Regional y/o Dirección General y dirige las áreas operativas de la agencia asignada en todos sus aspectos: Selección y contratación de personal, política comercial y de gestión de su ámbito.

Representa a la empresa en todos los ámbitos que le confieren los poderes otorgados notarialmente.

Todo este personal, por su alto grado de responsabilidad y autonomía, ejecuta sus tareas con dedicación plena.

Artículo 19. *Jefes de departamento.*

a) Jefe de ventas provincial: Depende directamente del Director provincial y/o general y es el responsable de la acción comercial en su ámbito de actuación.

Tiene, asimismo, dependencia funcional del Director comercial nacional.

b) Jefe de ventas de zona o producto: Depende directamente del Director provincial y/o general y es el responsable de la acción comercial en su ámbito de actuación, ya sea una zona geográfica o una línea de productos determinada.

c) Jefe de seguridad: Depende directamente del Director técnico de vigilancia, y es el responsable del funcionamiento de los Vigilantes y de los sistemas de seguridad, así como de la observancia de la normativa aplicable y de la preparación profesional de los trabajadores a su cargo.

d) Encargado de misión: Es el responsable de la ejecución de tareas específicas delegadas por el personal directivo, sin determinación del ámbito en que organizativamente se producen.

e) Asistente de Dirección: Depende directamente de una Dirección para todas aquellas tareas de coordinación, secretaría, agenda, apoyo, etc., que son delegadas por la misma, para una acción más eficaz de aquélla.

Artículo 20. *Personal administrativo.*

a) Oficial de primera: Es el Oficial administrativo que, después de una trayectoria profesional demostrada y con la titulación que le cualifica en su tarea contable y mercantil, desarrolla trabajos de técnica contable o administrativa, con alto nivel de independencia en la ejecución.

b) Oficial de segunda: Es el Oficial administrativo que con iniciativa restringida, realiza tareas administrativas o contables de carácter secundario.

c) Oficial técnico de agencia: Es el personal técnico que, después de una trayectoria profesional demostrada y con la titulación que le cualifica en su tarea técnica, desarrolla los trabajos propios de una agencia: Tramitación de contratación, tramitación de Seguridad Social, uso de procesos de textos, control de «stock» de inmovilizados, gestiones administrativas en general, etc., con alto nivel de independencia en la ejecución.

d) Auxiliar técnico de agencia: Es el personal técnico que desarrolla, bajo la supervisión del Jefe de servicios, los trabajos propios de una Agen-

cia: Tramitación de contratación, tramitación de Seguridad Social, uso de procesos de textos, control de «stock» de inmovilizados, gestiones administrativas en general, etcétera.

e) Secretaria de primera: Es la persona que, con un nivel de autonomía elevado y experiencia probada, realiza diversas tareas, tales como archivo, recepción y canalización de llamadas, correo, manejo de fax, introducción de datos en los sistemas informáticos correspondientes y trabajos de diversa índole administrativa.

f) Secretaria de segunda: Es la persona que, en un departamento, realiza diversas tareas, tales como archivo, recepción y canalización de llamadas, correo, manejo de fax, introducción de datos en los sistemas informáticos correspondientes y trabajos de diversa índole administrativa.

g) 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.

Artículo 21. *Personal comercial.*

a) Ingeniero comercial de zona o producto: Es el técnico comercial muy experimentado, que adicionalmente a una carrera profesional particularmente exitosa, reúne, en el cumplimiento de sus funciones, una identificación con las prácticas comerciales y orientaciones comerciales, actuando con gran independencia, dentro de los objetivos comerciales asignados.

b) Técnico comercial de zona o producto: Es el personal comercial que realiza la prospección de mercado y oferta de los productos y/o servicios asignados en su plan de objetivos, realizando los desplazamientos necesarios para desarrollar su tarea.

Artículo 22. *Personal técnico y especialista de oficina.*

a) Responsable de Almacén: Está al frente del almacén, teniendo a su cargo la reposición, recepción, conservación y salida de las mercancías, el registro de su entrada y salida, y es, además, responsable del inventario.

b) Proyectista: Es el técnico que, dentro de su especialidad, proyecta o detalla los trabajos del Ingeniero técnico o superior, a cuyas órdenes actúa.

c) Delineante: Es el técnico que está debidamente titulado y capacitado para el desarrollo de proyectos sencillos, levantamiento de planos y trabajos similares.

Artículo 23. *Personal de mandos intermedios.*

a) Jefe de servicios: Es el responsable, en la Agencia, de planificar, controlar, orientar, dirigir y dar unidad a las distintas secciones productivas, siendo el responsable de la buena marcha de los servicios ejecutados por el personal operativo.

b) Inspector: Es el empleado cuya función es garantizar la calidad del servicio, directamente prestado por el personal operativo: conocimiento y formación en el Libro de Consignas, control de uniformidad y presencia, supervisión del cumplimiento horario, tomando las medidas adecuadas en caso de emergencia.

Asimismo, atiende el Servicio de Asistencia a Emergencias y canaliza su actuación a los servicios públicos correspondientes, de acuerdo al Libro de Consignas.

Artículo 24. *Personal operativo.*

a) Jefe de Vigilantes: Es el personal que ejercitando las funciones propias del Vigilante de Seguridad de primera es el responsable del funcionamiento de los vigilantes y de los sistemas de seguridad, así como de la organización y ejecución de los servicios y de la observancia de la normativa aplicable, en aquellos supuestos en los que el número de vigilantes de seguridad, la complejidad organizativa o técnica u otras circunstancias lo hagan necesario.

b) Vigilante de Seguridad de primera: Es el personal que estando en posesión de la adecuada formación y titulación de Vigilante Jurado, y con una experiencia mínima en trabajos de vigilancia de, al menos, dos años desempeña las siguientes funciones en el desarrollo de los servicios prestados por la empresa a sus clientes:

Protege bienes, muebles e inmuebles, así como la vida e integridad física de las personas.

Controla la entrada y salida de personas de los inmuebles o recintos vigilados.

Evita la comisión de hechos delictivos.

Identifica, persigue y aprehende a los delincuentes.

Vigila y corrige el funcionamiento correcto de los dispositivos de seguridad.

Elabora el Libro de Consignas.

Colabora en la ejecución del plan de evacuación en caso de emergencia, (amenaza de bomba, incendio, etc.).

Informa, por escrito, de las novedades que tengan lugar en el servicio, informando de ello al cliente y a la empresa, en el correspondiente Libro de Seguridad.

Informa por escrito de las anomalías que se produzcan en los sistemas de seguridad o de otro tipo, al cliente y a la empresa, en el correspondiente Libro de Anomalías.

En el ejercicio de sus funciones, el Vigilante de Seguridad de primera colaborará con las Fuerzas de Seguridad del Estado y desarrollará su actividad, siempre que ello sea posible, apoyándose con medios electrónicos sofisticados (ordenadores, vídeos, centrales de alarma, etc.).

c) Jefe de equipo: Es el personal que ejercitando las funciones propias del Vigilante de Seguridad de segunda es el responsable del funcionamiento de los vigilantes de seguridad de segunda y/o tercera, y de los sistemas de seguridad, así como de la organización y ejecución de los servicios y de la observancia de la normativa aplicable, en el mismo centro de un cliente.

d) Vigilante de Seguridad de segunda: Es el personal mayor de edad, con aptitudes físicas e instrucción suficiente y una experiencia en trabajos de vigilancia de, al menos, un año, que habiendo superado los test de selección y cursos de formación adecuados a su categoría, desempeña las siguientes funciones en el desarrollo de los servicios prestados por la empresa a sus clientes:

Protege bienes, muebles e inmuebles.

Controla la entrada y salida de las personas de los inmuebles o recintos vigilados.

Colabora con el Vigilante de Seguridad de primera en la elaboración del Libro de Consignas.

Colabora con el Vigilante de Seguridad de primera en la ejecución del plan de evacuación, en caso necesario.

Informa por escrito de las novedades que tengan lugar en el servicio, informando de ello al cliente y a la empresa, en el correspondiente Libro de Seguridad.

Informa por escrito de las anomalías que se produzcan en los sistemas de seguridad de todo tipo, al cliente y a la empresa, en el correspondiente Libro de Anomalías.

Efectúa rondas de control con medios electrónicos adecuados.

En ejercicio de sus funciones y sin perjuicio de la colaboración con Vigilantes de Seguridad de primera, el Vigilante de Seguridad de segunda está obligado a poner en conocimiento de las Fuerzas de Seguridad del Estado la comisión de hechos delictivos, así como colaborar con dichas Fuerzas en lo que requieran las circunstancias.

En ningún caso este personal podrá detener o retener a las personas.

e) Responsable de turno: Es el personal que ejercitando las funciones propias del Vigilante de Seguridad de tercera es el responsable del funcionamiento de los vigilantes de seguridad de tercera, y de los sistemas de seguridad, así como de la organización y ejecución de los servicios y de la observancia de la normativa aplicable, durante un turno de trabajo, en el mismo centro de un cliente.

f) Vigilante de Seguridad de tercera: Es el personal que desempeña las siguientes funciones en el desarrollo de los servicios prestados por la empresa a sus clientes:

Controla bienes, muebles e inmuebles.

Controla la entrada y salida de personas de los inmuebles o establecimientos vigilados.

Efectúa rondas de control.

Colabora con el Vigilante de Seguridad de primera y segunda en la buena ejecución del servicio.

Está subordinado, en caso de emergencia, a las decisiones tomadas por el Vigilante de Seguridad, ya sea de primera o de segunda, donde lo hubiere.

Informa por escrito de las novedades que tengan lugar en el servicio, informando de ello al cliente y a la empresa, en el correspondiente Libro de Seguridad.

Informa por escrito de las anomalías que se produzcan en los sistemas de seguridad de todo tipo, al cliente y a la empresa, en el correspondiente Libro de Anomalías.

En ningún caso este personal podrá detener o retener a las personas.

Artículo 25. Personal de Central Receptora de Alarmas.

a) Jefe de equipo C. R. A.: Es el responsable que, debido a su experiencia probada, coordina en todas sus funciones a los operadores de la Central Receptora de Alarmas, asegurando el buen funcionamiento del servicio.

b) Operador C. R. A.: Es el empleado que, con la formación adecuada y apoyándose en los medios electrónicos a su alcance, tales como sistemas informáticos, centrales de alarma, centrales de telecomunicación, vídeo multifunción, etc., controla y canaliza los avisos de emergencia que se produzcan, dando cuenta de ellos en el Libro de Anomalías a la empresa y a los servicios públicos correspondientes: Fuerzas de Seguridad del Estado, Bomberos, Servicio de Asistencia a Emergencias, Ambulancias, etc.

Artículo 26. Personal de seguridad mecánico-electrónica.

a) Jefe de equipo electrónica: Es el responsable de la ejecución de los trabajos asignados, coordinando la actuación de los instaladores de su equipo, dependiendo directamente del Director técnico de Instalaciones.

b) Instalador técnico de primera: Es el empleado que con la cualificación técnica correspondiente y demostrada capacidad, efectúa las instalaciones electro-mecánicas, que le son asignadas por el Jefe de equipo.

c) Instalador técnico de segunda: Es el empleado que con la cualificación técnica correspondiente, bajo supervisión, efectúa las instalaciones electromecánicas que le son asignadas por el Jefe de equipo.

d) Instalador técnico de tercera: Es el empleado que se inicia en el aprendizaje de las instalaciones electromecánicas, supervisado por el Jefe de equipo.

Artículo 27. Personal de oficios varios.

a) Personal de limpieza: Es el personal que se ocupa de la limpieza y mantenimiento de las instalaciones de las dependencias de la empresa.

Artículo 28. Personal subalterno.

a) Ordenanza: Es el empleado mayor de edad, que con conocimientos elementales, se le encomiendan recados, cobros, pagos, recepción y entrega de la correspondencia y documentos y gestiones en organismos oficiales, Bancos, etc., así como diversas tareas de índole elemental por orden específica de sus responsables jerárquicos.

CAPITULO V

Ingresos

Artículo 29. Normas generales.

Para el ingreso del personal comprendido en el presente Convenio se observarán, sin excepción, las normas legales vigentes en materia de contratación y generales de colocación, así como las especiales que correspondan. En el concurso-oposición, el personal de la empresa perteneciente a otro grupo o categoría tendrá preferencia, en igualdad de condiciones, para ocupar las plazas vacantes.

En todo este proceso deberá intervenir la representación de los trabajadores, de acuerdo con la normativa vigente.

Artículo 30. Condiciones.

Las condiciones para ingresar en la empresa, en lo referente al personal con la condición de Vigilante Jurado de Seguridad, deberán acomodarse preceptivamente a las normas que al efecto exigen las disposiciones legales vigentes.

Artículo 31. Contratos.

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

Artículo 32. 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, Jefes de Departamento, Personal titulado y técnico: Seis meses.

Personal de seguridad mecánico-electrónica: Dos meses.

Personal cualificado: Comercial, Administrativo, mandos intermedios y de oficios-varios: Tres meses.

Personal operativo y de C. R. A.: Dos meses, en los que debe existir un período de adiestramiento de quince días, susceptible de ser reducido previo informe del Comité de Seguridad e Higiene.

Personal no cualificado: Quince días laborables.

Artículo 33. Reconocimiento médico.

El personal de la empresa vendrá obligado a someterse en su incorporación a la misma, a 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.

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. Durante el tiempo que duren los reconocimientos, análisis o tratamientos, la empresa se obliga a abonar al trabajador el 100 por 100 del salario, siempre que medie situación de I. T.

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

El tiempo necesario para dicho reconocimiento médico será, para el personal dado ya de alta en la empresa, retribuido como horas ordinarias, añadiéndosele al total de las horas trabajadas, a efectos del cómputo mensual.

Se entregará a los Comités de Empresa listado del personal que ha acudido al reconocimiento médico anual, facilitado por la Mutua de Accidentes de Trabajo.

El personal que preste sus servicios en hospitales tendrá derecho a un reconocimiento especial, más amplio, con la frecuencia que sea necesaria, y las vacunaciones oportunas a fin de prevenir, en todo lo necesario, los riesgos específicos a que se ven expuestos.

CAPITULO VI**Ascensos, provisión de vacantes, plantillas y escalafones****Artículo 34. 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 preferentemente con personal del censo de la empresa, de acuerdo con las normas siguientes:

A) Libre designación. Serán de libre designación de la empresa las personas que deben ocupar vacantes entre el personal directivo, Jefes de Departamento, Titulado, Técnico y Mandos Intermedios.

B) En las restantes categorías, las vacantes se cubrirán de acuerdo con las siguientes bases:

Los aspirantes deberán tener una antigüedad mínima de un año y pertenecer al centro de trabajo donde exista la vacante.

Se establece un sistema de valoración personal para todos los trabajadores del Grupo VII (personal operativo), que se realizará semestralmente por parte del siguiente personal de Agencia (Director, Jefe de Servicios, Inspectores y Jefes de Vigilantes), basado en los siguientes criterios:

Calidad de su trabajo.

Grado de satisfacción del cliente.

Premios y sanciones.

Aprovechamiento de los cursos de formación.

De dicha valoración quedará constancia en cada uno de los expedientes, sirviendo de base para la selección en los casos de ascensos y vacantes, y estará a disposición de los miembros del Comité de Empresa.

Artículo 35. Estabilidad en el empleo.

La empresa se compromete a que el número de contratos indefinidos sea de un mínimo del 45 por 100 y un máximo del 50 por 100 del total del personal en plantilla al 30 de noviembre de 1995, tomando para ello como criterios:

Calidad de su trabajo.

Grado de satisfacción del cliente.

Premios y sanciones.

Antigüedad no inferior a un año.

Dicha selección se efectuará con el acuerdo del representante de la empresa y del Comité de Empresa en cada centro de trabajo.

No obstante lo anterior, si se produjera una reducción de plantilla en algún centro de trabajo igual o superior al 30 por 100, el porcentaje de contratos indefinidos se considerará sobre el total de plantilla al 30 de junio de 1996, en ese centro de trabajo.

Artículo 36. Escalafones.

La empresa deberá confeccionar y mantener el escalafón general de su personal. Como mínimo deberán figurar en el mismo los datos correspondientes a todos y cada uno de sus trabajadores, con el detalle que sigue:

1. Nombre y apellidos.
2. Fecha de nacimiento.
3. Fecha de ingreso en la empresa.
4. Categoría profesional.
5. Fecha de nombramiento o acceso a la categoría.
6. Número de orden.

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

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

CAPITULO VII**Lugar de trabajo, traslados y cambios de puesto****Artículo 37. 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, de modo general, tanto el municipio de que se trate, como a las concentraciones urbanas o industriales que se agrupen alrededor del mismo y que formen con aquél una macro-concentración urbana o industrial, aunque administrativamente sean municipios distintos, siempre que estén a una distancia inferior a 40 kilómetros de dicho municipio. El personal de la empresa 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, la empresa deberá utilizar, a ser posible, para cada lugar de trabajo a aquellos trabajadores del servicio de seguridad y vigilancia que residan más cerca de aquél.

No obstante lo anterior, para los centros de trabajo existentes existirán comisiones paritarias de representantes de la empresa y de los trabajadores, a fin de definir detalladamente las poblaciones que forman parte del concepto de localidad, a efectos de dietas.

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

Artículo 38. Destacamentos.

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

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

Artículo 39. Desplazamientos.

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

Si el desplazamiento se realizase en un vehículo particular del trabajador, el mismo se retribuirá a razón de 28 pesetas el kilómetro.

Artículo 40. Importe de las dietas.

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

- 1.000 pesetas/día cuando el trabajador tenga que hacer una comida fuera de su localidad.
- 1.850 pesetas/día cuando el trabajador tenga que hacer dos comidas fuera de su localidad.
- 1.700 pesetas/día cuando el trabajador tenga que pernoctar y desayunar.
- 5.500 pesetas/día cuando el trabajador tenga que pernoctar fuera de su localidad y realizar dos comidas.

Artículo 41. Traslados.

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

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

El traslado no dará derecho a dietas.

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

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

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

En los traslados por necesidades del servicio las empresas habrán de demostrar la urgencia de las necesidades y tendrán en cuenta las circunstancias personales, familiares y sociales de los trabajadores. En caso de oposición al traslado por parte del trabajador, éste podrá impugnarla ante la jurisdicción competente. El traslado por tal motivo dará derecho al abono de los gastos de viaje de traslado y de los familiares que con él convivan, el transporte gratuito del mobiliario y enseres y a una indemnización equivalente a dos mensualidades de salario real.

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

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

CAPITULO VIII**Trabajos de categoría superior e inferior****Artículo 42. Principios generales.**

La empresa, en caso de necesidad, podrá exigir de sus trabajadores la realización de trabajos de categoría superior con el salario que corresponda a la nueva categoría, reintegrándose a su antiguo puesto cuando cese la causa del cambio.

Este cambio no podrá tener una duración superior a tres meses ininterrumpidos, debiendo el trabajador reintegrarse a su antiguo puesto y categoría al finalizar aquel período. Si el trabajador ocupara el puesto de categoría superior durante doce meses alternos, consolidará el salario de dicha categoría a partir de ese momento, sin que ello suponga necesariamente la creación de un puesto de trabajo de esa categoría.

Estas consolidaciones no son aplicables a los casos de sustitución por incapacidad laboral transitoria o licencia, en cuyos casos la realización de trabajos de categoría superior cesarán en el momento en que se reincorpore a su puesto de trabajo el sustituido.

El trabajador que realice, por motivos de auténtica necesidad, funciones de categoría inferior a la suya, conservará el salario de su categoría profesional. Deberá informarse de tal circunstancia a los representantes legales de los trabajadores. Esta situación durará el tiempo imprescindible, sin que, en ningún caso, pueda ser superior a tres meses.

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

En el caso de pérdida o sustracción y retirada de la licencia, guía, arma, y/o título hasta la obtención de un nuevo ejemplar o aparición de lo perdido, sustraído o retirado, el trabajador recibirá el salario de su categoría.

CAPITULO IX**Causas de extinción del contrato de trabajo****Artículo 43. Principios generales.**

El cese de los trabajadores en la empresa tendrá lugar por cualquiera de las causas previstas en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente, incluyéndose, entre ellas, lo previsto en el artículo 14 de este Convenio.

En el caso de cese por voluntad del trabajador, el personal directivo, Jefes de departamento, y el personal titulado y técnico deber preavisar su baja con una antelación no inferior a dos meses. El resto del personal, con quince días hábiles de antelación.

La falta de cumplimiento del preaviso llevará consigo la pérdida de los salarios correspondientes al período de preaviso incumplido. El preaviso deberá ejercitarse siempre por escrito y la empresa está obligada a suscribir el correspondiente acuse de recibo.

En los supuestos previstos en la legislación vigente, la empresa deberá comunicar la extinción de los contratos temporales o de duración determinada, con un preaviso de quince días. El incumplimiento de dicha obligación dará lugar al abono de una compensación económica equivalente a los salarios correspondientes al período de preaviso incumplido.

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

CAPITULO X**Jornada de trabajo, descansos y vacaciones****Artículo 44. Jornada de trabajo.**

La jornada de trabajo para 1996 será de mil ochocientos cuatro horas anuales de trabajo efectivo, en cómputo mensual a razón de ciento sesenta y cuatro horas.

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

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

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

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

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

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

Dadas las especiales características de la actividad se entenderán de carácter ininterrumpido el funcionamiento y actividad de los centros de trabajo de la empresa, con respeto, en todo caso, de la jornada máxima legal de los trabajadores.

Artículo 45. Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada ordinaria establecida en el artículo 44 de este Convenio Colectivo.

El valor asignado a las denominadas en la tabla del anexo I (horas festivas) será aplicable a las horas extraordinarias que se realicen en los días de descanso del trabajador y el exceso en los festivos, no domingos, en que le corresponda prestar servicio, salvo para los Vigilantes de Seguridad de primera, segunda y tercera y Operadores de Central Receptora de Alarmas, cuyo importe se encuentra unificado.

Si bien la realización de horas extraordinarias es de libre aceptación del trabajador, cuando se inicie un servicio de vigilancia o atención de Central Receptora de Alarmas 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, publicada en el «Boletín Oficial del Estado» número 56, del 7, entenderán y calificarán como horas extraordinarias estructurales, con carácter general, las siguientes:

- a) Las necesarias por períodos punta de producción y/o de prestación de servicios.
- b) Las originadas por ausencias imprevistas.
- c) Las derivadas de cambios de turnos.
- d) Las que sean consecuencia de trabajos de mantenimiento.
- e) Las derivadas de la propia naturaleza de los servicios que sean prestados por la empresa.

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

1.º Aquellas que se realicen para la prestación de servicios que por urgencia y/o duración limitada no pueden ser sustituidas por la utilización de las modalidades de contratación de la legislación vigente.

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.

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

Artículo 46. Modificación de horario.

Cuando por necesidad del servicio la empresa deba modificar los horarios establecidos, podrá cambiarlos, de conformidad con el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 47. Descanso anual compensatorio.

Dadas las especiales características de la actividad y el cómputo de jornada establecida en el artículo 44, los trabajadores 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, que-

dando incluidos en dicho descanso los domingos y festivos del año que les correspondiera trabajar por su turno y excluyendo de este cómputo el período vacacional que se fija en el artículo siguiente.

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

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

Artículo 48. Vacaciones.

Todos los trabajadores de la empresa 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 que lleve un año al servicio de la empresa. Se abonarán por el total de la tabla y los conceptos comprendidos en ella.

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 Delegados de personal, debiéndose fijar el cuadro de vacaciones con antelación mínima 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. Para el personal Operativo y de Central Receptora de Alarmas, debido a las especiales tareas que desempeñan, las vacaciones anuales se disfrutarán en dos turnos de dieciséis y quince días, respectivamente, disfrutándose uno de ellos, preferentemente entre los meses de junio, julio, agosto, septiembre y segunda quincena de diciembre, y el otro en los meses restantes.

Este sistema puede ser sustituido por mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador.

CAPITULO XI

Licencias y excedencias

Artículo 49. Licencias.

Los trabajadores, previo aviso y justificación, podrán disfrutar de permisos retribuidos, en los casos y con la duración en días naturales que a continuación se indican:

- a) Matrimonio del trabajador, diecisiete días.
- b) Durante dos días, que podrán ampliarse hasta cuatro máximo, cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, en los casos de alumbramiento de esposa o de enfermedad grave o fallecimiento de cónyuge, hijo, padre, madre, nietos, abuelos o hermanos de uno u otro cónyuge.
- c) Durante dos días para traslado de su domicilio.
- d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal de acuerdo con la legislación que al efecto hubiere, incluyéndose en este tiempo el que corresponda al invertido en denuncias derivadas del cumplimiento del servicio.
- e) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional, en los supuestos y en la forma regulados por el Estatuto de los Trabajadores.
- f) Por el matrimonio de padres, hijos, hermanos y nietos de uno u otro cónyuge, y previa justificación tendrán derecho a un día de 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 50. Notificación.

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

mínima de veinticuatro horas. Notificada la ausencia cumpliendo los anteriores requisitos, la empresa, dentro de los límites pactados en este Convenio, estará obligada a conceder el permiso oportuno.

Artículo 51. *Excedencia.*

Las excedencias serán de dos clases: Voluntaria y especial.

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

Será requisito indispensable para tener derecho a solicitar tal excedencia el haber alcanzado en la empresa una antigüedad no inferior a 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 si en otra inferior, el excedente podrá cubrir esta plaza con el salario a ella correspondiente, hasta que se produzca una vacante en su categoría.

Artículo 52. *Excedencia especial.*

Dará lugar a excedencia especial alguna de las siguientes circunstancias:

1. Nombramiento para cargo político o designación para cargo de representación sindical, cuando su ejercicio sea incompatible con los servicios a la empresa.
2. Enfermedad o accidente una vez transcurrido el período de incapacidad laboral sustitutoria y por todo el tiempo en el que el trabajador permanezca en situación de invalidez provisional.
3. Prestación del servicio militar o la prestación social sustitutoria, por el tiempo obligatorio de duración de la misma.
4. Maternidad, por el período máximo de tres años.

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

El trabajador excedente por servicio militar o prestación social sustitutoria devengará el importe del 50 por 100 del salario correspondiente a su categoría en las pagas extraordinarias de verano y Navidad, siempre que al solicitar la excedencia tuviese una antigüedad de dos años. Dicha cantidad se percibirá tras su incorporación a la empresa.

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

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

Artículo 53. *Permiso sin sueldo.*

Los trabajadores que lleven como mínimo un año en la empresa podrán solicitar permiso sin sueldo, que la empresa, previo informe de los representantes de los trabajadores, atenderá, salvo que ello suponga grave perturbación en el servicio.

La duración de estos permisos no será superior a quince días naturales, y no podrán concederse a más del 5 por 100 de la plantilla, de su agencia.

CAPITULO XII

Seguridad e higiene

Artículo 54. *Seguridad e higiene.*

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

A este fin, se constituirá un Comité de Seguridad e Higiene del Trabajo, que tendrá las funciones y atribuciones contenidas en el artículo 8.º de la citada Ordenanza, a fin de dirimir aquellas cuestiones relativas a la seguridad e higiene que puedan suscitarse con motivo de las actividades desarrolladas en la empresa.

Estas normas generales desarrollarán, específicamente, si fuese necesario, las medidas concretas de seguridad e higiene para cada puesto de trabajo.

Con el fin de minimizar los riesgos personales de los trabajadores, en todo caso los servicios estarán dotados de los medios de comunicación que resulten idóneos, a fin de posibilitar la conexión permanente con los centros de control de la empresa.

CAPITULO XIII

Faltas y sanciones

Artículo 55. *Faltas del personal.*

Las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia 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 56. *Son faltas leves.*

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

Artículo 57. *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 resultados de la ausencia se causare grave perjuicio a la empresa.
4. La desobediencia grave a los superiores en materia de trabajo y la réplica descortés a compañeros, mandos o público. Si implicase quebranto manifiesto a la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, compañeros de trabajo o público se reputará muy grave.
5. La suplantación de la personalidad de un compañero al fichar o firmar, sancionándose tanto al suplantador como al suplantado.
6. La voluntaria disminución de la actividad habitual y la negligencia y desidia en el trabajo que afecta a la buena marcha del servicio.

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

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

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

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

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

Artículo 58. *Son faltas muy graves.*

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

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

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

4. La falsedad, la 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 realiza 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 sus superiores jerárquicos, compañeros, personal a su cargo o familiares de los mismos, así como a las personas en cuyos locales o instalaciones realizara su actividad y a los empleados de éstas si los hubiere.

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

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

13. La disminución voluntaria y continuada del rendimiento.

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

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

16. El abuso de autoridad.

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

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

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

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

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

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

Artículo 59. *Sanciones.*

1. Por falta leve:

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

1. 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. Serán informados de la sanción el Comité de Empresa o Delegado de personal correspondiente, al momento de notificarla al trabajador afectado.

Artículo 60. *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 enterado el sancionado o, en su lugar, dos testigos, caso de negarse a ello, prescribir en las faltas leves a los diez días; en las graves a los veinte días, y en las muy graves a los sesenta días; a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 61. *Abuso de autoridad.*

Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito, a través de la representación de los trabajadores, a la Dirección de la empresa de los actos que supongan abuso de autoridad de sus jefes. Recibido el escrito, la Dirección abrirá el oportuno expediente en el plazo de cinco días. En caso contrario, los representantes de los trabajadores podrán formular la oportuna denuncia ante la autoridad laboral competente.

CAPITULO XIV

Premios

Artículo 62. *Premios.*

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

Se considerarán motivos dignos de premio:

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

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

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

Se estimará espíritu de servicio cuando el trabajador realice su trabajo, no de un modo rutinario y corriente, sino con entrega total de sus facultades, manifestada en hechos concretos consistentes en lograr su mayor

perfección, subordinando a ellos su comodidad e incluso su interés particular.

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

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

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

- a) Premios en metálico por el importe mínimo de una mensualidad.
- b) Aumento de las vacaciones retribuidas.
- c) Felicitaciones por escrito, que se harán públicas.
- d) Propuesta a los organismos competentes para la concesión de recompensas, tales como nombramientos de productor ejemplar, Medalla de Trabajo y otros distintivos.
- e) Cancelación de notas desfavorables en el expediente.
- f) Premio en metálico de 2.000 pesetas al tirador selecto.

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

CAPITULO XV

Prestaciones sociales

Artículo 63. Seguro de accidentes.

La empresa suscribirá pólizas de seguro colectivo a favor de todos y cada uno de sus trabajadores por un capital de 5.300.000 pesetas por muerte y de 5.700.000 pesetas por incapacidad permanente total, ambas derivadas de accidente, sea o no laboral, excepto los producidos en competiciones deportivas oficiales de vehículo de motor. Su efecto cubrirá las veinticuatro horas del día y durante todo el año.

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

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

Artículo 64. Complemento de hijos minusválidos.

La empresa abonará a los trabajadores con hijos minusválidos la cantidad de 13.000 pesetas mensuales, por hijo de esta condición en concepto de 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. Dicha cuantía se abonará independientemente del número de días trabajados en el mes.

Artículo 65. Compensaciones en los supuestos de incapacidad laboral transitoria.

- a) Incapacidad 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 I, sin que suponga merma del importe que pudiese corresponder en las pagas extraordinarias. Además de los actualmente considerados como tales, también se incluyen los producidos durante las prácticas de tiro y/o de gimnasio, siempre que sean realizados por mandato legal u orden expresa de la empresa.

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

1. Del día 1 al 3, por una sola vez al año, el 50 por 100 de la base de cotización.
2. Del día 4 al 20, el 80 por 100 de la base de cotización.
3. Del día 21 en adelante, el 100 por 100 de la base de cotización.

La empresa complementará la prestación reglamentaria en el supuesto de hospitalización del siguiente modo: Se cobrará el 100 por 100 de la base cotizable, desde la fecha de su hospitalización, 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 XVI

Derechos sindicales

Artículo 66. Disposición general.

Los representantes legales de los trabajadores tendrán las competencias y garantías que establecen los artículos 64 y 68 del Estatuto de los Trabajadores.

En relación con el crédito horario, la reserva de horas legalmente establecida será computada anualmente. A petición escrita de los Comités de Empresa o Delegados de Personal podrán acumularse las horas de los representantes de los trabajadores que así lo deseen, en uno o varios de ellos, sin rebasar el tope legal; esta acumulación se realizará en cómputo anual, siempre que sea comunicada a la empresa en el 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, 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.

El número de trabajadores a que se refiere la escala anterior es por toda la empresa, rigiéndose todo lo demás por lo establecido en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, de 2 de agosto de 1985.

Artículo 67. Recaudación de cuota sindical.

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 la completa identificación de la cuenta (entidad bancaria, sucursal, número de cuenta) a la que debe ser transferida dicha cantidad. La empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año.

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

CAPITULO XVII

Retribuciones

Artículo 68. 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 44 del presente Convenio.

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

Artículo 69. 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 neto mensual, en un plazo máximo de cuatro días hábiles desde la solicitud.

Artículo 70. *Estructura salarial.*

La estructura salarial que pasarán a tener las retribuciones desde la entrada en vigor del presente Convenio será la siguiente:

- a) Salario base.
- b) Complementos:
 1. Plus de antigüedad.
 2. De puestos de trabajo:
 - Plus de trabajo nocturno.
 - Plus de peligrosidad.
 - Plus de actividad.
 3. Cantidad o calidad de trabajo:
 - Horas extraordinarias.
 4. De vencimiento superior al mes:
 - Gratificación de verano.
 - Gratificación de Navidad.
 - Beneficios.
 5. Indemnización o suplidos:
 - Plus de distancia y transporte.
 - Plus de mantenimiento de vestuario.

Artículo 71. *Salario base.*

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

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

Artículo 72. *Plus de antigüedad.*

Todos los trabajadores, sin excepción de categorías, disfrutarán además, de su salario base, de un complemento por antigüedad, en razón de los años de servicio en la empresa, como premio a su vinculación a la misma.

El complemento de antigüedad se percibirá en función del cumplimiento de quinquenios al servicio de la empresa, devengándose el mismo desde el primer día del mes en que se cumpla el quinquenio correspondiente.

No procederá aumento alguno del complemento por antigüedad para el caso de que se superasen tres quinquenios al servicio de la empresa, teniendo, pues, dicha antigüedad la consideración de límite máximo del complemento.

La cuantía del complemento de antigüedad para el año 1996 y para cada una de las categorías será la que se establece en el anexo I del presente Convenio.

Artículo 73. *Plus de trabajo nocturno.*

Se fija un plus de trabajo nocturno por cada hora trabajada. De acuerdo con el artículo 44 del presente Convenio Colectivo se entenderá por trabajo nocturno el comprendido entre las veintidós horas y las seis horas del día siguiente. Si las horas trabajadas en jornada nocturna excedieran de cuatro, se abonará el plus correspondiente a la jornada trabajada, con máximo de ocho horas.

Para el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 1996, cada hora nocturna trabajada se abonará con los valores que se indican en el anexo I.

Artículo 74. *Plus de peligrosidad.*

El personal operativo y de mandos intermedios, que por el especial cometido de las funciones que pudieran encomendársele está obligado por disposición legal a llevar un arma de fuego, percibirá mensualmente, por este concepto, el complemento salarial señalado en el anexo I de este Convenio.

Los trabajadores que tuviesen reconocida la categoría de Vigilante de Seguridad de 1.ª mantendrán dicha categoría aunque por necesidades del

servicio fuesen asignados a puestos de trabajo donde realizasen sus funciones sin portar el arma.

Estos trabajadores tendrán preferencia para ocupar los puestos de trabajo que se realicen con arma, debiendo la empresa ocupar dichos puestos de trabajo con el personal citado, mientras existiese alguno de tales Vigilantes de Seguridad de 1.ª mencionados en el párrafo anterior prestando servicio sin arma.

En el supuesto de que la empresa asignase a un puesto de trabajo con arma a un trabajador, fuese de la plantilla o de nueva contratación, que no tuviese reconocida al 1 de enero de 1996 la categoría de Vigilante de Seguridad de 1.ª y existiese algún trabajador que sí la tuviese reconocida en dicha fecha, prestando servicio sin arma, la empresa vendrá expresamente obligada a abonar a este trabajador las retribuciones íntegras que componen la categoría de Vigilante de Seguridad de 1.ª, que figuran en el anexo I de las tablas de retribuciones de este Convenio.

Artículo 75. *Plus de actividad.*

Dicho plus se abonará a los trabajadores de las categorías a las cuales se les hace figurar en el anexo del presente Convenio.

Artículo 76. *Horas extraordinarias.*

Respecto de las horas extraordinarias se estará a lo establecido en el artículo 45 del presente Convenio Colectivo y en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 77. *Complemento de vencimiento superior al mes.*

1.º Gratificación de verano y Navidad: Se establecen dos gratificaciones extraordinarias con los devengos y fechas de pago siguientes:

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

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

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

2.º Gratificación de beneficios: Se devengará del 1 de enero al 31 de diciembre. Independientemente de la finalización de su devengo, el pago se realizará entre el 13 y el 15 de marzo del siguiente año. El importe de esta gratificación será una cantidad equivalente a una mensualidad de la columna del «total» correspondiente al anexo salarial del año anterior al del mes de percibo, incluyendo antigüedad y por los mismos conceptos.

El personal que hubiere ingresado en el transcurso del año o cesare durante el mismo percibirá la gratificación extraordinaria, prorrateando su importe en relación con el tiempo trabajado.

Artículo 78. *Plus de distancia y transporte.*

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

Artículo 79. *Plus de mantenimiento de vestuario.*

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

Artículo 80. Cuantía de las retribuciones.

En el anexo I del presente Convenio se establecen las cuantías para el año 1996 tanto del salario base, como de los complementos y pluses anteriormente establecidos, a excepción de los de vencimiento superior al mes.

Artículo 81. Uniformidad.

La empresa facilitará al personal operativo las siguientes prendas de uniforme, en el momento de su ingreso: Dos camisas de verano, dos camisas de invierno, una corbata, una chaquetilla, dos pantalones de invierno, dos pantalones de verano y un par de zapatos.

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

Tanto las prendas mencionadas como las adicionales que correspondan se renovarán cuando se deterioren.

Artículo 82. Jubilaciones.

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

A los sesenta años: 831.116 pesetas.

A los sesenta y un años: 767.781 pesetas.

A los sesenta y dos años: 703.802 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 a los sesenta y cuatro años, 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 de edad.

2. Reunir el trabajador jubilado los requisitos, salvo la edad, que para tener derecho a la pensión de jubilación se establecen en las disposiciones reguladoras del Régimen General de la Seguridad Social.

3. Sustituir la empresa al trabajador que se jubila por otro trabajador que sea titular del derecho a cualquiera de las prestaciones económicas por desempleo o joven demandante de primer empleo, sin perjuicio del cumplimiento simultáneo de las condiciones exigidas por la normativa especial de Vigilantes de Seguridad que está en vigor en cada momento.

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

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

En este caso el trabajador recibirá de la empresa una indemnización de 908.540 pesetas brutas, que se le abonarán conjuntamente con la liquidación de sus haberes en el momento de la baja.

Artículo 83. Contrato de relevo.

Se acuerda, por ambas partes, que las disposiciones establecidas para el contrato de relevo en la Ley 32/1984, de 2 de agosto, artículo 12.5 desarrollado por el Real Decreto 1991/1984, de 31 de octubre, sean de aplicación en el ámbito de este Convenio.

Artículo 84. Asistencia jurídica.

La empresa se compromete a prestar asistencia legal a aquellos trabajadores que en calidad de acusados se vean incurso en procesos penales instruidos por ocasión de acciones realizadas en el cumplimiento de las funciones encomendadas por la empresa, todo ello de acuerdo con lo previsto en el artículo 49, apartado d).

Artículo 85. Seguro de Responsabilidad Civil.

La empresa se compromete a la suscripción de pólizas de seguro de Responsabilidad Civil por un importe de 600.000.000 de pesetas en el

territorio nacional, siendo complementadas por una póliza adicional, suscrita internamente, de hasta 2.250.000.000 de pesetas, con los efectos y consecuencias comprendidas en la Ley del Contrato de Seguro.

Artículo 86. Formación.

Se establece un capítulo de formación de acuerdo a las siguientes aportaciones:

Aportación de la empresa: Mediante la contratación de profesorado propio, se compromete a un gasto de 6.500.000 pesetas durante el período de 1996.

Subvención de FORCEM: Esperamos una subvención de 6.500.000 pesetas para el plan formativo presentado.

Aportación de los trabajadores: La presencia en los cursos, sin retribución, de un total de seis mil quinientas horas en formación, con un máximo de veinte horas/año/hombre, con el fin de extender la formación al mayor número posible de trabajadores. El exceso de veinte horas/año/hombre será retribuido.

La formación en el puesto de trabajo, encomendada a un trabajador, que no forme parte del curso de formación inicial, será considerada como formación retribuida a todos los efectos.

Asimismo, se acuerda la creación de una Comisión paritaria a efectos de formación para la aprobación de destinar subvenciones del fondo completo de formación, antes mencionado, para la formación no específica en seguridad, que pudieran solicitar los trabajadores. Esta bolsa de formación no podrá sobrepasar el 20 por 100 del total del presupuesto.

La Comisión paritaria se constituirá en cada centro de trabajo, por representantes de la empresa y de los trabajadores.

Artículo 87.

En caso de invalidez permanente, en cualquiera de sus grados, de un trabajador de la empresa, se concederá preferencia para el acceso a un puesto de trabajo distinto del habitual, que como vacante pudiera producirse en otro departamento de la empresa.

Artículo 88. Ayuda escolar.

La empresa abonará, en concepto de ayuda escolar, la cantidad de 2.000 pesetas el 1 de septiembre de 1996 a aquellos trabajadores que tengan a su cargo hijos en edad escolar (de cuatro a dieciséis años), independientemente de cual sea el número de éstos.

Esta cantidad es única y fija para cada trabajador.

Disposición final.

Tan pronto sean publicados en el «Diario Oficial» Ordenes ministeriales o Real Decreto de desarrollo de la Ley 23/1992, de 30 de julio, de Seguridad Privada, la Comisión negociadora del presente Convenio se reunirá, dentro de un plazo razonable, a fin de adaptar el presente texto a las disposiciones de aquella normativa que pudieran afectar al contenido del Convenio.

CONCILIACION NOMINA SEPTIEMBRE 1995

Importe transferencia (H):

Importe transferencia (H):

Importe transferencia (H):

Núm. Wdor	Apellidos y nombre	Transferencia	Nómina	Diferencia
636	Alegre Sebastián, José Francisco	116.002	107.098	8.904
563	Martín Hidalgo, Luis Mariano.	127.715	124.090	3.625
630	Bermúdez Muñoz, Jesús	95.507	92.302	3.205
829	Montero Díaz, Antonio	-	119.358	(119.358)
866	Fernández Casado, Patricia	58.608	56.514	2.094
1	Pérez Alcázar, Germán	-	18.470	(18.470)
575	Ochoa Echariz, Jesús María ..	-	123.514	(123.514)
579	Saldaña Muñoz, Pablo	-	63.901	(63.901)
612	Solar Sánchez, Imanol	69.331	18.434	50.897
104	García Trujillo, Maite	48.086	-	48.086
843	Fernández Arellano, Juan	83.069	60.271	22.798
303	Regaño Sánchez, Jesús	94.307	92.247	2.060

Núm. Wdor	Apellidos y nombre	Transferencia	Nómina	Diferencia
16	Conde Rodríguez, Javier	200.046	213.577	(13.531)
42	Anguita González, Isabel	144.128	129.293	14.835
Totales				(182.270)

Total (transferencia + diferencia):

Asiento nómina (D):

Diferencia:

5425

CORRECCION de errores de la Resolución de 8 de febrero de 1996 por la que se establece el modelo de «Documento de adhesión» para la formalización con las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social de la cobertura del subsidio de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes en el Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos y de los trabajadores por cuenta propia incluidos en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social.

Advertidos errores en la publicación de la Resolución de 8 de febrero de 1996 por la que se establece el modelo de «Documento de adhesión» para la formalización con las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social de la cobertura del subsidio de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes en el Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos y de los trabajadores por cuenta propia incluidos en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social, inserta en el «Boletín Oficial del Estado» número 46, de 22 de febrero, se transcriben a continuación las oportunas rectificaciones:

En la segunda hoja del anexo y delante de «Condiciones generales», debe figurar, entre paréntesis y con letras mayúsculas «(REVERSO)».

5426

ORDEN de 1 de marzo de 1996 por la que se establecen las bases reguladoras de la concesión de las subvenciones dispuestas en la Ley 41/1994, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 1995, prorrogados para 1996, para la realización de actividades de carácter formativo y otras, dentro de los fines propios de las centrales sindicales.

La Ley 41/1994, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 1995, prorrogados para 1996, en la aplicación 19.01.311A.483, dotada con 1.591.920.000 pesetas, figura un crédito cuyo importe está destinado a subvencionar a las organizaciones sindicales la «realización de actividades de carácter formativo y otras, dentro de los fines propios de aquéllas».

La concesión de estas subvenciones corresponde a la Administración General del Estado, rigiéndose por lo dispuesto en la Ley General Presupuestaria, texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 1091/1988, de 23 de septiembre; en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 1995, prorrogados para 1996; en el Reglamento del procedimiento para la concesión de subvenciones públicas, aprobado por el Real Decreto 2225/1993, de 17 de diciembre, y en la presente Orden.

El presupuesto de 1995, prorrogado para el presente 1996, exige para ser beneficiario de estas subvenciones que se trate de una organización sindical y que la misma tenga representatividad, medida según dispone el artículo 75.7 de la Ley 8/1980, en la actualidad Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y el artículo 27 de la Ley 9/1987.

El criterio de distribución de estas subvenciones es, pues, la representatividad de aquellas organizaciones sindicales que reúnan las condiciones para ser tenidas como beneficiarias.

En cuanto al momento en que deba ser medida esta representatividad la disposición adicional primera de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, en la redacción dada por la Ley 11/1994, de 19 de mayo, establece que la condición de más representativo o representativo de un sindicato se comunicará al momento de ejercer las funciones o facultades correspondientes, aportando el sindicato interesado la oportuna certificación expedida a su requerimiento por la Oficina Pública establecida al efecto, que se regula en el artículo 75.7 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Se considerará como momento de ejercer las funciones,

a estos efectos, el de 1 de enero de 1996, al ser la fecha inicial del ejercicio presupuestario en el que las subvenciones van a ser concedidas.

Por último, el artículo 81.6 del texto refundido de la Ley General Presupuestaria dispone el establecimiento por los Ministros correspondientes de las oportunas bases reguladoras de la concesión de subvenciones y ayudas públicas.

En su virtud, de conformidad con el punto 6 del artículo 81 del texto refundido de la Ley General Presupuestaria, previo informe del Servicio Jurídico del Estado en el Departamento, dispongo:

Artículo 1. Definición del objetivo de la subvención.

El objeto de la subvención a que se refiere la presente Orden es la realización de actividades de carácter formativo y otras, por las centrales sindicales, dentro de los fines propios de las mismas.

Artículo 2. Requisitos que deben reunir los beneficiarios para la obtención de la subvención.

Los beneficiarios de las subvenciones a que se refiere la presente Orden deben ser centrales sindicales que tengan capacidad representativa y proyecten realizar actividades de carácter formativo y otras, dentro de los fines propios de las mismas.

Artículo 3. Forma de acreditar los requisitos de los beneficiarios.

Los beneficiarios de las subvenciones deberán presentar la correspondiente solicitud por una sola vez para todo el ejercicio económico.

Las solicitudes de concesión de subvenciones deben dirigirse al ilustrísimo señor Subsecretario de Trabajo y Seguridad Social, e incluirán los siguientes documentos, originales o copia de los mismos que tenga el carácter de auténtica, acreditativos de la concurrencia de las condiciones que deben reunir los beneficiarios:

1. Certificación de la Oficina Pública Estatal, adscrita a la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, acreditativa de la representatividad de la organización sindical solicitante referida al día 1 de enero de 1996, cuando, conforme al artículo 22.1.d) del Reglamento de elecciones a órganos de representación de los trabajadores en la empresa, aprobado por Real Decreto 1844/1994, de 9 de septiembre, el ámbito de actuación de dichas organizaciones supere el de una Comunidad Autónoma, o certificación de la oficina pública prevista en el artículo 24 del citado Reglamento, cuando el ámbito se circunscriba a una Comunidad Autónoma.

2. Tarjeta de personas jurídicas con el número de identificación fiscal del sindicato o confederación.

3. Certificación de la Dirección General de Trabajo, sobre el depósito de los Estatutos correspondientes a la organización sindical, o documento que acredite la presentación de dichos Estatutos de este organismo.

4. Documentación que acredite la capacidad legal para representar, solicitar y recibir la subvención en nombre del sindicato o confederación. Se acompañará la fotocopia compulsada del número de identificación fiscal del representante.

5. En el caso de que la organización sindical solicitante fuera una Federación o Confederación y recabara la subvención por sí y en nombre de otros sindicatos, deberá acompañar documentación acreditativa de que tiene conferido poder suficiente para poder representar, solicitar y recibir la subvención en nombre del resto. Asimismo, se presentará por cada organización representada la que proceda entre las citadas en los puntos 1 al 7 del presente artículo.

6. Memoria de las actividades de carácter formativo y otras dentro de los fines propios de la central sindical, proyectadas para su realización durante el año 1996.

7. Documentación acreditativa del cumplimiento, por la organización sindical solicitante, de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social según se establece en el artículo 1.4 del Reglamento del Procedimiento para la concesión de subvenciones públicas, aprobado por el Real Decreto 2225/1993, de 17 de diciembre.

No obstante lo dispuesto en los puntos anteriores, no se exigirán, en su caso, aquellos documentos que ya estuvieran en poder de cualquier órgano de la Administración actuante, en cuyo caso los solicitantes podrán acogerse a lo establecido en el apartado f) del artículo 35 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, debiendo, en este caso, hacer