

CONVENIO COLECTIVO DE SEGURIDAD PRIVADA, HASTA DICIEMBRE DEL 2001

CAPITULO I.

Artículo 1, Ámbito aplicación:

El presente Convenio colectivo, establece las bases para las relaciones entre las Empresas de Vigilancia y Seguridad y sus trabajadores.

Artículo 2, Ámbito territorial:

Las normas de este Convenio Colectivo Nacional, serán de aplicación en todo el territorio español.

Artículo 3, Ámbito funcional:

Están incluidas en el campo de aplicación de este Convenio todas las Empresas dedicadas a la prestación de cualquier clase de locales, bienes o personas, así como servicios de escolta, deposito y custodia, manipulación y almacenamiento de caudales, fondos valores, joyas y otros bienes y objetos valiosos que precisen vigilancia y protección que de manera primordial prestan tales Empresas. Se regirán también por este Convenio Colectivo las Empresas que, además presten servicios de vigilancia y protección, mediante la fabricación, instalación y mantenimiento de sistemas electrónicos, visuales, acústicos o instrumentales. Podrán acogerse también a este Convenio, ejerciendo su facultad de adhesión siempre que no se tuvieran afectadas por otro, aquellas otras empresas que ejerzan actividades

vinculadas o conexas con las antes descritas.

Artículo 4, Ámbito temporal:

El presente Convenio entrara en vigor el día 1 de Enero de 1.997, con independencia de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial del Estado, y mantendrá su vigencia hasta el 31 de Diciembre de 2.001, quedando prorrogado íntegramente el presente Convenio hasta su sustitución por otro de su mismo ámbito y eficacia.

Artículo 5, Denuncia:

La denuncia del presente Convenio se entenderá automática al momento de su vencimiento, en este caso, el 31/12/01. No obstante, la Comisión Negociadora se constituirá en la primera semana del mes de Noviembre de 2.001.

Artículo 6, Ámbito personal:

Se regirán por el presente Convenio Colectivo Nacional la totalidad de los trabajadores que presten sus servicios en las empresas comprendidas en el ámbito funcional expresado en el artículo 3. En cuanto a los altos cargos se estará a lo dispuesto en las disposiciones específicas, aplicables a estos casos.

Artículo 7, Unidad de convenio:

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

Artículo 8, 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 computo anual. Por ser condiciones mínimas las de este Convenio Colectivo Nacional, se respetaran las superiores implantadas con anterioridad, examinadas en su conjunto y en computo anual.

Artículo 9, Comisión Paritaria:

Se constituye una Comisión Paritaria, cuyas funciones serán las siguientes:

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

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

1, En estos casos se planteara 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 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 a la Comisión Paritaria.

3, La composición de la Comisión estará integrada por cuatro miembros de la representación patronal y otros cuatro de las Centrales Sindicales componentes de la Comisión negociadora del Convenio, designado un miembro de cada Central Sindical.

4, La comisión fija como sede de las reuniones el domicilio de Aproser. Cualquiera de los componentes de la 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 (de Empresa y trabajadores) tomara su decisión por mayoría simple de votos.

6, Para que las reuniones sean validas tendrán que asistir a las mismas un mínimo de dos miembros por cada una de las dos representaciones, encontrándose debidamente convocadas, según especifica el apartado 4 de este artículo. C) Seguimiento de la aplicación de lo pactado.

CAPITULO II

ORGANIZACIÓN DE TRABAJO

Artículo 10, Principios Generales:

La organización practica del trabajo, con sujeción a este Convenio Colectivo Nacional y a la legislación vigente, es facultad de la Dirección de la Empresa. Sin merma de la autoridad que corresponde a la dirección, los representantes de los trabajadores tendrán funciones de información,

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

Artículo 11, Normas:

La organización del trabajo comprende las siguientes normas:

a) La determinación y exigencias 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 sanciones adecuados al cumplimiento o incumplimiento de tales normas.

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

e) La movilidad y predistribución 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 su perjuicio económico para el trabajador 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, sea con incentivos o sin el, cantidad y calidad de trabajo, razonablemente exigible.

h) El mantenimiento de las normas de organización de trabajo, tanto a nivel individual como colectivo, que emana de este Convenio, 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 colectivo, el mantenimiento de las normas que lo motiven quedarán en suspenso hasta que se dicte la resolución por parte de la autoridad competente, sin perjuicio de la conciliación preceptiva prevista en el art. 9º párrafo b) de este Convenio, excepto en los casos de urgencia o imperiosa necesidad que ponga en peligrosa continuidad de los servicios.

CAPITULO III

PRESTACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 12, Formación:

Las partes firmantes asumen el contenido íntegro, de adhesión al II

Acuerdo Nacional Sobre Formación Profesional Continua de 14 de enero de 1.997, suscrito entre las Organizaciones Patronales y Sindicales del sector el 5 de Julio de 1.997 y publicado en el B.O.E. de 23 de Julio de 1.997, comprometiéndose a realizar los actos necesarios para el fiel cumplimiento de ambos acuerdos.

Queda facultada la Comisión Mixta o Paritaria del II Acuerdo Nacional sobre Formación Profesional Continua del sector de Seguridad Privada, para desarrollar cuantas iniciativas sean necesarias y conducentes a la aplicación, tanto del citado Acuerdo como del Acuerdo Nacional sobre Formación Continua. Cuando se efectúe la actividad formativa obligatoria fuera de la jornada laboral, las horas empleadas en ellas serán abonadas al trabajador en la cuantía en el punto 7 del art. 13 del Acuerdo de Formación Continua. Cuando, en estos casos, deba el trabajador desplazarse por sus propios medios, dicho desplazamiento será abonado en la forma prevista.

La Empresa que en virtud del referido acuerdo nacional, se somete al procedimiento establecido en su art. 11, deberá informar a los representantes de los trabajadores de los planes de formación profesional a realizar, bajo el adjetivo general de la mejor adopción de la Empresa a las circunstancias del mercado.

Artículo 13:

El carácter confidencial de la prestación del servicio hace especialmente exigible que los trabajadores sujetos a este Convenio Nacional mantengan con especial rigor los secretos relativos a la explotación y negocios de sus empresas y de aquellas a las que se presten los

servicios, todo ello de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.

Artículo 14, Subrogación de servicios:

Dadas las especiales características y circunstancias de la actividad, que exigen la movilidad de los trabajadores de uno a otros puestos de trabajo, este artículo tiene como finalidad garantizar la estabilidad en el empleo de los trabajadores de este sector, aunque no la estabilidad en el puesto de trabajo, con clara diferenciación entre subrogación de servicios de vigilancia y/o de transporte de fondos, en base a la siguientes Normativa:

A) SERVICIOS DE VIGILANCIA:

Cuando una empresa cese en la adjudicación de los servicios contratados de un cliente, público o privado, por rescisión, por cualquier causa, de contrato de arrendamiento de servicios, la nueva empresa adjudicataria esta, en todo caso, obligada a subrogarse en los contratos de los trabajadores adscritos a dicho contrato y lugar de trabajo, cualquiera que sea la modalidad de contratación de los mismos, y/o categoría laboral, siempre que se acredite una antigüedad real mínima, de los trabajadores afectados en el servicio objeto de subrogación, de siete meses inmediatamente anteriores a la fecha en que la subrogación se produzca, incluyendo en dicho periodo de permanencia las ausencias reglamentarias del trabajador del servicio subrogado. Asimismo procederá la subrogación, cuando, la antigüedad en la empresa y en el servicio coincidan, aunque aquella sea inferior a siete meses. Igualmente procederá la subrogación cuando exista

un cambio en la titularidad de las instalaciones donde se presta el servicio.

B) SERVICIOS DE TRANSPORTES DE FONDOS:

La Empresa cesante determinara, de acuerdo con la representación de los trabajadores, el numero de servicios prestados, o "paradas", que se hubiesen realizado, en las Entidades objeto de la Subrogación, durante los siete meses inmediatamente anteriores a la fecha de la subrogación. Tales servicios computaran para determinar el numero de trabajadores que deben ser subrogados de acuerdo con las siguientes reglas y supuestos:

B.1. POBLACIONES DE MAS DE DOSCIENTOS MIL HABITANTES:

Se dividirá el numero de servicios prestados entre siete, y la media resultante entre seis.

B.2. POBLACIONES DE MENOS DE DOSCIENTOS MIL HABITANTES:

Se dividirá el numero de servicios prestados entre siete, y la media resultante entre cuatro.

B.3. NORMAS COMUNES A B.1 Y B.2:

En ambos casos:

a) La cantidad resultante, que es la jornada de trabajo mensual a subrogar, se dividirá entre 164,45 horas, siendo el cociente de dicha operación el numero de trabajadores que deben ser subrogados, multiplicando por la dotación del vehículo. El cociente se incrementara en un entero cuando contenga decimal igual o superior a cinco décimas. No obstante, si una vez aplicada la regla anterior, la cifra resultante fuese inferior a 0'5% y,

consiguientemente, no procediese a efectuar ninguna subrogación de personal, si la nueva empresa adjudicataria obtuviese durante los doce meses siguientes, la adjudicación de servicios que tuviese la misma empresa cesante, esta cifra anterior será, en todo caso, sumada a la nueva cifra resultante a los efectos de subrogación del personal.

b) Únicamente podrán subrogarse tripulaciones completas sin perjuicio de lo establecido en el apartado C.1.4. de este Artículo.

c) Para la determinación de los trabajadores a subrogar, se estará a lo que acuerden los representantes de los trabajadores y la dirección de la Empresa. A falta de acuerdo se procederá por sorteo, por categorías, en presencia de los representantes de los trabajadores.

C) Obligaciones de la Empresa cesante y adjudicataria, comunes para A) y B):

C.1 Adjudicataria cesante: La Empresa cesante en el servicio:

1.- deberá notificar al personal afectado la resolución del contrato de arrendamiento de servicios, así como el nombre de la nueva adjudicataria, tan pronto tenga conocimiento formal de una y otra circunstancia.

2.- deberá poner a disposición de la nueva adjudicataria, con antelación mínima de tres días hábiles a que esta de comienzo a la prestación del servicio, o en igual plazo desde que tuviese conocimiento expreso formal de la adjudicación, si este fuera posterior, la documentación que mas adelante se relaciona.

a) Certificación en la que deberá constar trabajadores afectados por la

subrogación, con nombre y apellidos, fecha de nacimiento, nombre de los padres, estado civil; D.N.I.; número de afiliación a la Seguridad Social; situación familiar (nº de hijos), naturaleza de los contratos de trabajo, y categoría profesional.

b) Fotocopias de las nóminas de los tres últimos meses, o períodos inferior, según procediere.

c) Fotocopias de los TC1 y TC2, de cotización a la Seguridad Social, de los últimos tres meses, o período inferior si procediera con acreditación de su pago.

d) Fotocopia de los contratos de trabajo suscritos, cuando se hayan concertado por escrito.

e) Fotocopias de Cartilla Profesional, e Tarjeta de identidad Profesional y, en su caso, Licencia de Armas.

f) Cualquier otro documento que proceda o se requiera a estos efectos, necesario o preceptivo, por la adjudicataria entrante.

3.- deberá atender, como único y exclusivo obligado:

a) Los pagos y cuotas derivados de la prestación del trabajo hasta el momento del cese en la adjudicación, y

b) La liquidación por todos los conceptos, incluidas las vacaciones dado que la subrogación solo implica para la nueva Empresa adjudicataria la obligación del mantenimiento del empleo de los trabajadores afectados.

4.- Tendrá la facultad de quedarse con todos, o parte, de los trabajadores afectados por la subrogación.

5.- Responderá de las consecuencias derivadas de la falsedad o inexactitud

manifiesta que la información facilitada puedan producir a la empresa adjudicataria, todo ello sin perjuicio de la misma de los trabajadores indebidamente subrogados.

C.2 Nueva Adjudicataria: La Empresa adjudicataria del servicio:

1.- deberá respetar al trabajador todos los derechos laborales que tuviese reconocidos en su anterior empresa, incluida la antigüedad, siempre que estos provengan pactos o acuerdos lícitos que se hayan puesto en su conocimiento, junto con la documentación pertinente.

2.- No desaparece el carácter vinculante de la subrogación en el caso de que el arrendatario del servicio suspendiese el mismo, por un período no superior a seis meses, si la empresa cesante o los trabajadores, cuyos contratos de trabajo se hubiesen resuelto, o no, por motivo de esta suspensión, probasen, dentro de los treinta días siguientes a la terminación del plazo citado, que el servicio se hubiese reincidido por esta o por otra empresa.

D. Subrogación de representantes de los trabajadores. Los miembros del Comité de Empresa, los Delegados de personal y los Delegados Sindicales, podrán optar, en todo caso, entre permanecer en su empresa o subrogarse a la empresa adjudicataria, salvo en los supuestos siguientes:

a) Que hubiera sido contratado expresamente por obra o servicio determinado para el centro afectado por la subrogación.

b) Que haya sido elegido específicamente para representar a los trabajadores del Centro de Trabajo objeto de subrogación, siempre que afecte a toda la plantilla del centro.

c) Que la subrogación afecte a la totalidad de los trabajadores del art.18 grupo IV de la unidad productiva.

En estos supuestos, los Delegados de Personal, miembros del Comité de Empresa y Delegados Sindicales, pasaran también subrogados a la nueva Empresa adjudicataria de los servicios.

CAPITULO IV

CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL

Artículo 15

SECCIÓN 1. CLASIFICACIÓN SEGÚN LA PERMANENCIA

En función de su duración, 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 quedara 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 menos antigüedad, y caso de tener la misma, se valoraran las cargas familiares, y en todo caso oída a la representación de los Trabajadores.

será personal eventual aquel que ha sido contratado por las Empresas con ocasión de prestar servicios para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la Empresa, tales como servicios de Vigilancia o conducción extraordinaria, o lo realizados para ferias, concursos-exposiciones, siempre que la duración máxima de estos contratos no tenga una duración superior a 12 meses en un plazo de 18 meses. En caso de que se concierte por un plazo inferior a 12 meses, podrá ser prorrogado mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicho límite máximo, estableciéndose que la última prorroga será de seis meses.

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

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

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

Artículo 16, Contratos indefinidos:

- a) El personal contratado por tiempo indefinidos una vez haya superado el periodo 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 aquellos.
- d) El personal interino, que una vez reincorporado al servicio el sustituto, siga prestando servicios de carácter permanente no interino en la Empresa.
- e) Todo el personal que sea contratado para funciones de carácter habitual y permanente que no haya sido contratado como eventual, interino, para servicios determinado o temporal.

SECCIÓN 2. CLASIFICACIÓN SEGÚN LA FUNCIÓN

Artículo 17:

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 esta obligado a efectuar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores dentro de los generales cometidos de su competencia y sin menoscabo de su dignidad profesional. Desde el momento mismo en que un trabajador realice las tareas específicos de una categoría profesional determinada y definida en el presente Convenio, habrá de ser remunerado, por lo menos, con el nivel retribuido que para tal categoría se asigne, todo ello sin perjuicio de las normas reguladoras de los trabajos de categoría superior o inferior.

Artículo 18, Clasificación general:

Se establece que para 1.997 continuara las categorías reseñadas en el Convenio Colectivo anterior.

Durante 1.998 en adelante el personal que preste sus servicios en las Empresas comprendidas en este Convenio Colectivo se clasificara por razón de sus funciones, en los grupos que a continuación se indican:

- I. Personal directivo, titulado y técnico.
- II. Personal administrativo técnico y de ventas.
- III. Personal de mandos intermedios.
- IV. Personal operativo.

V. Personal de seguridad mecánico-electrónica.

VI. Personal de oficios varios.

VII. Personal subalterno.

I. PERSONAL DIRECTIVO, TITULADO Y TÉCNICO. En este grupo se comprenden:

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

II. PERSONAL ADMINISTRATIVO, TÉCNICO DE OFICINA Y VENTAS. En este grupo comprenden:

➤ A) ADMINISTRATIVOS.

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

➤ B) TÉCNICOS Y ESPECIALISTAS DE OFICINA.

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

➤ C) PERSONAL DE VENTAS.

- a) Jefe de Ventas.
- b) técnico comercial.
- c) Vendedor-Promotor.

III. PERSONAL DE MANDOS INTERMEDIOS. En este grupo se comprenden:

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

IV. PERSONAL OPERATIVO.

Comprenden las siguientes categorías:

A) HABILITADO.

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

B) NO HABILITADO.

- a) Contador-Pagador.
- b) Operador de Central Receptora de Alarmas.

V. PERSONAL DE SEGURIDAD MECÁNICA-ELECTRICISTA.

Comprenden las siguientes categorías:

- a) Encargado.
- b) Ayudante Encargado.
- c) Revisor de Sistemas.
- d) Oficial de Primera Mecánico- Electricista.
- e) Oficial de Segunda Mecánico - Electricista.
- f) Oficial de Tercera Mecánico- Electricista.
- g) Especialista de Primera.
- h) Especialista de Segunda.
- i) Aprendiz.

VI. PERSONAL DE OFICIOS VARIOS. Comprenderá:

- a) Encargado.
- b) Oficial de Primera.
- c) Oficial de Segunda.

- d) Ayudante.
- e) Peón.
- f) Aprendiz.

VII. PERSONAL SUBALTERNO.

Comprenderá:

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

Artículo 19

PERSONAL DIRECTIVO, TITULADO Y TÉCNICO:

- a) Director General: Es quien con título adecuado o amplia preparación teórico-práctica, asume la dirección y responsabilidad de las Empresa, programando y controlando el trabajo en todas sus fases.
- b) Director Comercial: Es quien con título adecuado o amplia preparación teórico-práctica, asume la dirección y responsabilidad de las funciones en su mas amplio sentido y planifica, controla y programa la política comercial de la Empresa.
- c) Director Administrativo: Es quien con título adecuado o amplia preparación teórico-práctica, asume la dirección y responsabilidad de las funciones administrativas en su mas amplio sentido y planifica, programa y controla la administración de la Empresa.
- d) Director técnico: Es quien con título adecuado o amplia preparación teórico-práctica, asume la dirección y responsabilidad técnico de la Empresa, aplicando sus conocimientos a la

investigación, análisis y actividades propias de sus conocimientos.

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

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

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

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

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

Artículo 20, PERSONAL ADMINISTRATIVO:

A) ADMINISTRATIVOS.

a) Jefes de Primera: Jefe de Primera es el que provisto o no de poderes limitados, esta encargado y tiene la responsabilidad directa de la oficina de

la Empresa. Dependen de el diversas secciones administrativas, a las que imprime unidad. Lo será el Jefe de Compras, así como el Jefe de Ventas, responsables de los aprovisionamientos y compra de material y utillaje el primero y de la promoción comercial y captación de clientes para la Empresa el segundo, estando bajo control e instrucción de la Dirección Comercial de la Empresa.

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

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

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

e) Azafata: Es la persona mayor de dieciocho años, encargada de recibir a los clientes, anunciarles y conducirles ante la persona o personas con quien deseen hablar, atiende las solicitudes de información o de entrevistas concierta las mismas, las prepara en sus aspectos formales y en general esta encargada de las buenas relaciones entre los clientes y la Empresa; normalmente hablara dos idiomas, incluido el de origen.

f) Auxiliar: Es el empleado que dedica su actividad a tareas y operaciones administrativas elementales y en general

a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina.

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

h) Aspirante: Es el empleado que se inicia en los trabajos de contabilidad, burocráticos o de ventas, para alcanzar la necesaria practica profesional. No podrá permanecer en esta categoría mas de un año, fecha en la que pasara a la categoría de Auxiliar Administrativo o Vendedor, según los casos.

B) TÉCNICOS Y ESPECIALISTAS DE OFICINAS:

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

Cadena de operaciones a seguir.

Documentos a obtener.

Diseño de los mismos. Puesta a punto de las aplicaciones:

Creación de juegos de ensayo.

Enumeración de las anomalías que puedan producirse y definición de su tratamiento.

Colaboración al programa de las pruebas de "lógica" de cada programa. Finalización de los expedientes de aplicaciones complejas.

b) Programador de Ordenador: Le corresponde estudiar los programas complejos definidos por los análisis confeccionando organigramas detallados de tratamiento. Redactar programas en el lenguaje de programación que le sea indicado. Confeccionar juegos de ensayo, poner a punto los programas y completar los expedientes técnicos de los mismos. Documentar el manual de consola.

c) Operador-Grabador de Ordenador: Maneja los ordenadores para el tratamiento de la información, introduciendo datos en su caso, interpreta y desarrolla las instrucciones y ordenes para su explotación.

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

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

C) PERSONAL DE VENTAS:

a) Jefe de Ventas: Es el que, provisto o no de poderes limitados, y bajo el control e instrucción de la Dirección Comercial de la Empresa, esta encargado y tiene la responsabilidad directa de la promoción comercial y captación de clientes para la Empresa.

b) técnico Comercial: Es el que, bajo ordenes del Jefe de Ventas, realiza para la Empresa funciones de prospección de mercado y de coordinación en su caso, de vendedores y promotores.

c) Vendedor-Promotor de Ventas: Es el empleado afecto al Departamento Comercial de la Empresa, y a su único servicio, que realiza las funciones de prospección del mercado y la promoción y venta de los servicios de seguridad, realizando los desplazamientos necesarios tanto para la captación de clientes, como para la

atención a los mismos, una vez contratados.

Artículo 21, PERSONAL DE MANDOS INTERMEDIOS:

a) Jefe de Trafico: Es el que, bajo las ordenes directas del Jefe de Seguridad, con iniciativa y responsabilidad, tiene a su cargo la prestación de los servicios de conducción y traslado de caudales, fondos, valores, joyas, y otros bienes valiosos estando bajo sus ordenes la totalidad de los Vigilantes Jurados Conductores y los vehículos blindados, siendo responsable de la distribución control del personal citado y de los vehículos, así como de los trayectos, rutas, consumos, mantenimiento y conservación del parque móvil, así como de los Vigilantes Jurados mientras forman la dotación del vehículo.

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

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

d) Encargado General: Es el empleado que, procedente o no del grupo activo, y por sus condiciones humanas, publicas

y profesionales, con plena responsabilidad y a las inmediatas ordenes de sus superiores de una forma mas practica que técnica, cuida y es responsable del orden, disciplina, distribución, asignación del trabajo y ejerce las funciones especificas que le son delegadas, con control general de todos los inspectores o superiores sobre el comportamiento de sus empleados para su gratificación, promisión o sanción, de Servicios, etc.

e) Inspector: Es aquel empleado que tiene por misión verificar y comprobar el exacto cumplimiento de las funciones y obligaciones cuenta inmediata al Encargado General o Jefe inmediato correspondiente de cuantas incidencias observe en la prestación de los servicios, tomando las medidas de urgencia que estime oportunas en los casos de alteración del orden publico, de trafico o accidentes, encargándose de mantener la disciplina y pulcritud entre sus empleados. podrá ser de Vigilancia, de Trafico, de servicios, etc., según corresponda.

Articulo 22, PERSONAL OPERATIVO:

A) HABILITADO:

A.1.- Personal Operativo Habilitado Adscrito a Servicios de Fondos:

La tripulación de cada vehículo Blindado esta compuesta por un Vigilante de Seguridad Conductor y dos Vigilantes de seguridad, que esporádicamente, realicen funciones de Vigilante de Transportes o de Vigilante Conductor, percibirán las mismas retribuciones que los que ostentan tales categorías laborales, durante el tiempo que presten dichos servicios de transporte.

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

a.1) Conduce vehículos blindados.

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

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

d.1) Comprara los niveles de agua y aceite del vehículo completándolos, si faltare alguno de los dos, dando parte al jefe de Trafico.

e.1) Revisara diariamente los depósitos de liquido de frenos y de embrague, dando cuenta de las perdidas observadas.

f.1) Revisara diariamente los niveles de aceite motor, debiendo comunicar al jefe de Trafico la fecha de su reposición periódica.

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

Al ostentar la categoría y calidad de Vigilante Seguridad, realizara las faenas propias del mismo, en la medida que sean compatibles con la conducción del vehículo blindado.

b) Vigilante Seguridad de transporte:

Es el Vigilante Seguridad que, con las atribuciones de su cargo, desarrolla su labor en el servicio de transporte y custodia de bienes y valores, haciéndose responsable a nivel de facturación de

dichos valores cuando la misma le fuere asignada, teniendo que desempeñar la labor de carga y descarga de los mismos, colaborando con el Vigilante Seguridad Conductor en las tareas de mantenimiento y limpieza del vehículo dentro de su jornada laboral. La carga y descarga se realizara de forma que los Vigilantes Seguridad tengan, en todo momento la libertad de movimiento necesaria para utilizar el arma reglamentaria.

El peso que deberá soportar de una sola vez no excederá de 15 kilogramos.

c) **Vigilante Seguridad:**

Es aquel trabajador mayor de edad, de nacionalidad española, con el servicio militar cumplido, o exento del mismo, que con aptitudes físicas e instrucción suficientes, sin antecedentes penales y buenas conducta, y reuniendo cuantos requisitos exija la legislación vigente, realice las funciones descritas en la misma.

d) **Vigilante de Explosivos:** Es aquel trabajador mayor de edad, de nacionalidad española, con el servicio militar cumplido, o exento del mismo, con aptitudes psicofísicas necesarias e instrucción suficiente, sin antecedentes penales y buena conducta, y reuniendo cuantos requisitos exija la legislación vigente, realice las funciones descritas en la misma.

FUNCIONES DE LOS VIGILANTES DE SEGURIDAD.

Las funciones que deberán desarrollar este personal operativo serán las siguientes:

1) Ejercer la Vigilancia y protección de bienes muebles e inmuebles, así como

la protección de las personas que puedan encontrarse en los mismos.

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

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

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

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

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

7) El acompañamiento, defensa y protección de personas determinadas, que no tengan la condición de Autoridades Publicas, impidiendo que sean objeto de agresiones o actos delictivos, siempre que estén debidamente facultados para dicha función de acuerdo con la legislación vigente.

Se entiende que las categorías de Vigilante Seguridad Conductor, Vigilante Seguridad de Transporte y Vigilante de Seguridad son distintas en razón a las funciones que desempeñan y el salario y plusos que tienen establecidos, aunque son

jerárquicamente del mismo rango, lo que se fundamenta legalmente en los artículos 11 apartado e, 18 y 22 de este Convenio Colectivo en concordancia con el Artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

B) NO HABILITADO:

a) Contador-Pagador: Es aquel operativo afecto a la Empresa que en las oficinas o en el mismo vehículo, tiene a su cargo el control y revisión así como el computo de los bienes, caudales, fondos, pago de nominas etc., objeto de conducción o custodia, debiendo diligenciar de forma adecuada los albaranes de entrega y recibo, previa conformación de las anomalías de las anomalías que al respecto se produzcan. Si fuera Vigilante Seguridad, desempeñara además las tareas propias de su categoría, pudiendo serle encomendada la dirección de las tareas de carga y descarga del vehículo blindado.

b) Operador de Central Receptora de Alarmas: Es el trabajador, que maneja los equipos electrónicos para el tratamiento de la información e interpretara las instrucciones y ordenes para su explotación.

FUNCIONES:

1. Cuidara del mantenimiento y conservación de los equipos electrónicos a su cargo.
2. Dará parte diario de las incidencias producidas durante su servicio, en el cual constara: * La recepción de alarmas producidas durante su servicio. * Comunicaciones de las recepciones de alarmas a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del estado.
3. Comprara diariamente el funcionamiento de los equipos electrónicos.
4. Ejecutara las ordenes previstas en la

ley de seguridad privada respecto del funcionamiento de las centrales receptoras de alarmas, excepto las propias del Vigilante de Seguridad.

CAPITULO IV

CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL

Artículo 23 Personal de Seguridad Mecánico-Electronica:

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

b) Ayudante de Encargado: Es el trabajador que, procediendo de los operarios de oficio y bajo las ordenes directas del Encargado o del personal directivo, titulado o técnico, ejerciendo funciones de mando sobre el personal a sus ordenes y que se ocupa de la debida ejecución practica de los trabajos, responsabilizándose de los mismos.

c) Revisor de Sistemas: Es aquel trabajador, que con conocimientos teóricos y prácticos en materia de Seguridad, tiene como misión principal entre otros, la de inspeccionar el funcionamiento, conservación, reparación, renovación y asesamiento sobre dichos sistemas y mecanismos.

d) Oficial de 1. Mecánico-Electronica: Es el operario que, habiendo realizado el aprendizaje de un oficio determinado, ostentando una alta cualificación realiza

con iniciativa y responsabilidad todas las tareas laborales inherentes al mismo que tienen lugar en el centro de trabajo en localizaciones y localidades varias, conllevando dicho trabajo la necesidad de desplazamientos y pernoctas.

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

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

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

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

Aprendiz: Es aquel que está ligado a la Empresa con contrato de aprendizaje, por cuya virtud el empresario, a la vez que utiliza su trabajo, se obliga a

enseñarle, por sí o a través de otro, alguno de los oficios clásicos.

Artículo 24 Personal de Oficios Varios:

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

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

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

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

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

Artículo 25 Personal Subalterno:

- a) Conductor: Es aquel trabajador que estando en posesión del permiso de conducir adecuado al vehículo a utilizar desempeña las funciones de mensajería, transporte de material o de personal.
- b) Ordenanza: Es el trabajador mayor de veinte años que, con elementales conocimientos y responsabilidad, se le encomiendan recados, cobros, pagos, recepción y entrega de las correspondencia y documentos, pudiendo realizar en oficinas tareas de índole elemental por orden específica de sus superiores.
- c) Almacenero: Es el trabajador subalterno encargado de facilitar los pedidos del personal al almacén llevando el control de sus existencias.
- d) Botones: Es el subalterno menor de veinte años que realiza recados, repartos de correspondencia y documentos y otros trabajos de carácter elemental.
- e) Limpiador o Limpiadora: Es el trabajador mayor de edad que se ocupa de la limpieza y mantenimiento de las instalaciones del centro y dependencias de la Empresa.

CAPITULO V

INGRESOS

Artículo 26 Normas generales:

Para el ingreso del personal comprendido en el presente Convenio Colectivo se observaran, 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 de ingreso. tendrán derecho preferente, también para ocupar plazas de ingreso, en igualdad de meritos, aquellos trabajadores que hayan desempeñado en la Empresa funciones de carácter eventual, interino o temporal a satisfacción de aquella. En todo este proceso deberá intervenir la representación de los trabajadores de acuerdo con la Normativa vigente.

Artículo 27 Condiciones:

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

Artículo 28 Contratos:

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

Artículo 29 Periodo de prueba:

podrá concertarse por escrito un periodo de prueba, durante el cual cualquiera de las partes podrá rescindir el contrato sin derecho a indemnizaciones de ningún tipo.

El periodo de prueba no podrá exceder del siguiente tiempo, según la categoría profesional:

categoría	Tiempo
Personal Directivo, Titulado y técnico:	Seis meses.
Personal de Seguridad Mecánico-Electrónica:	Dos meses.
Personal Cualificado: Administrativo, Mandos Intermedios y de Oficios Varios:	Tres meses.
Personal Operativo:	Dos meses, en los que existirá un periodo de adiestramiento de quince idas, susceptible de ser reducido previo informe del comité de Seguridad e Higiene.
Personal no Cualificado:	Quince idas laborables

Artículo 30 Reconocimiento Medico:

El personal de la Empresa vendrá obligado a someterse, a la iniciación de la prestación, a examen medico, así como cuantas veces la Empresa, el Comité de Seguridad e Higiene o en su defecto los representantes de los trabajadores estimen oportuno, cuando circunstancias especiales y/o específicas así lo aconsejen.

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, por propia iniciativa, a instancia del interesado, o a la de la representación de los Trabajadores, pondrá los medios necesarios para que aquel sea sometido a reconocimiento medico 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 medico facultativo para cuantos reconocimientos, análisis y tratamiento, la Empresa se obliga a abonar al trabajador el 100% del salario, siempre que medie situación de I.L. Se entregara a todos los trabajadores una copia del reconocimiento medico a que se hace referencia en el párrafo anterior.

CAPITULO VI

ASCENSOS, PROVISIÓN DE VACANTES, PLANTILLAS Y ESCALAFONES.

Artículo 31, Ascensos y provisión de vacantes:

Las vacantes de categoría superior que se originen en la Empresa, salvo amortización de plaza, se cubrirán en igualdad de condiciones con las

personas ajenas o por personal del seno de la Empresa, de acuerdo con las normas siguientes:

A) Libre designación : será de libre designación de la Empresa las personas que deban ocupar vacantes entre el personal directivo, titulado, técnico, jefes incluidos el de tráfico, vigilancia y encargado general e inspectores.

B) En las restantes categorías, las vacantes se cubrirán por concurso-oposición y de meritos de acuerdo con las siguientes bases: Los aspirantes de personal no operativo deberán tener una antigüedad mínima de un año y pertenecer al centro de trabajo donde exista la vacante.

Para acceder al cambio de categoría del grupo IV (Personal Operativo), la antigüedad mínima será de dos años, además de reunir los requisitos del apartado B) anterior, sin perjuicio de lo establecido en el ultimo párrafo del Artículo 22 A) de este Convenio. Si existiesen vacantes de Vigilante Seguridad, los Guardas de Seguridad tendrán absoluta preferencia a cubrirlos, con independencia de que las vacantes se produzcan por cese o ampliación de plantilla. Para ello, los Guardas de Seguridad que deseen optar a una plaza de Vigilante Seguridad, deberán comunicarlo a la Empresa por escrito. Una vez producida la vacante, se realizara entre los candidatos un concurso-oposición de acuerdo con lo establecido en este Artículo y en el que los candidatos habrán de cumplir los requisitos legales para ser Vigilante Seguridad.

C) Se nombrara un Tribunal calificador de las pruebas, compuesto por tres personas, de las que una será técnico de formación que actuara de Secretario, otra como representante de la Empresa y otra persona, que tendrá voz y voto y

será designada por la representación de los trabajadores (Comité de Empresa, Delegados de Personal o Delegado Sindical).

El tribunal determinara las pruebas de acuerdo con las condiciones establecidas en la convocatoria, que consistirá en:

- Exámenes psicotécnicos.
- Examen teórico de formación básica.
- Examen técnico de formación específica.
- Exámenes prácticos.

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

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

- Por cada año de antigüedad en la Empresa: 0,20 puntos, con un máximo de dos puntos.
- Premios por actos heroicos y meritorios registrados en su expediente personal: máximo 1 punto.
- Cursos de formación realizados: A los que hubiere podido presentarse cualquier trabajador del centro donde exista la vacante, 0,10 puntos cada uno, con un máximo de 2 puntos.

No superado el examen por ninguno de los concursantes, se proveerá la plaza con personal de libre designación o de nuevo ingreso, exigiéndosele para

desempeñar el puesto vacante la formación mínima exigida en las bases.

Artículo 32

Las Empresas sujetas al presente Convenio deberán contar al menos con un 50% de fijos en plantilla, durante la vigilancia del presente Convenio y en cada uno de los años. Dicho porcentaje deberá computarse según el ámbito territorial de la Empresa, excluyéndose de la plantilla, a efectos de cómputo, aquellos trabajadores cuya antigüedad en la Empresa sea igual o inferior a un año, así como los contratos por obra o servicio determinado.

En consecuencia, todas las Empresas comprendidas en el Convenio Colectivo vienen obligadas a confeccionar plantillas de su personal, con la separación y especificación de grupos y subgrupos. La plantilla se confeccionará cada año como máximo. Para controlar dichos porcentajes se constituye una Comisión Mixta Empresa-Trabajadores con la más amplia facultades que en derecho puedan existir y cuya composición será de una persona por cada Sindicato miembro de la mesa negociadora del Convenio e igual número de representantes por parte de la representación empresarial.

Las Empresas sujetas al presente Convenio están obligadas a proporcionar a la comisión antes citada información escrita relacionada con el cumplimiento de este Artículo .

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

Artículo 33 Escalafones:

Las Empresas deberán confeccionar y mantener el escalafón general de su personal, como mínimo deberá figurar en el mismo los datos y cada uno de sus trabajadores, con el detalle que sigue:

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

Dentro del primer trimestre natural de cada año las Empresas publicarán el escalafón, con expresión de los datos anteriormente señalados, para conocimiento de todo el personal de la Empresa. El personal podrá formular reclamaciones contra los datos del escalafón mediante escrito dirigido a la Empresa dentro de los quince días siguientes a la publicación del mismo, debiendo las Empresas resolver la reclamación en el plazo de quince días más. Contra el acuerdo desestimatorio, expreso o tácito, que se presumirá cuando la Empresa no resuelva en el plazo mencionado, los interesados podrán formular la reclamación que proceda ante la Autoridad competente.

Artículo 34 Asignación de categoría a los puestos de trabajo:

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

Convenio. Se entenderá a las condiciones y capacidad del trabajador y las funciones que realmente vinieran realizando. Verificado el acoplamiento se pondrá, en el plazo de diez días, en conocimiento de los interesados; quienes no estén de acuerdo, podrán reclamar ante la Jurisdicción Laboral competente. A las trabajadoras del personal operativo, se les facilitará durante su estado de embarazo, un puesto más adecuado a su estado, si existiese de su categoría, previa justificación del facultativo médico correspondiente.

CAPITULO VII

LUGAR DE TRABAJO, TRASLADOS Y CAMBIOS DE PUESTO

Artículo 35 Lugar de Trabajo:

Dadas las especiales circunstancias en que se realiza la prestación de los servicios de seguridad y vigilancia, la movilidad del personal vendrá determinada por las facultades de organización de la Empresa, que procederá a la distribución de su personal entre sus diversos lugares de trabajo de la manera más racional y adecuada a los fines productivos dentro de una misma localidad. A estos efectos se entenderá por localidad tanto el municipio de que se trate, como a las concentraciones urbanas o industriales que se agrupen alrededor del mismo y que formen con aquel una macroconcentración urbana o industrial, aunque administrativamente sean municipios distintos siempre que estén comunicados por medios de transporte públicos a intervalos no superiores a media hora, a la entrada y/o salida de los trabajadores.

El personal de las Empresas que desempeñen tareas de Vigilancia podrá ser cambiado de un centro a otro, de acuerdo con las facultades expresadas, dentro de una misma localidad. Como principio general, las empresas deberán utilizar, a ser posible, para cada lugar de trabajo a aquellos trabajadores del servicio de seguridad y vigilancia que residan más cerca de aquel. Los trabajos realizados dentro de la zona definida como localidad no darán lugar a dietas para ninguno de los productores de las Empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, y si a los correspondientes pluses de distancia y transporte pactados.

Se acuerda constituir Comisiones Paritarias a los efectos de determinar los límites de cada una de las macroconcentraciones urbanas o industriales a que se refiere este Artículo. Tales comisiones habrán de constituirse en el plazo de un mes a contar desde la fecha en que una de las partes requiera a la otra con tal finalidad, el domicilio a efectos de citaciones de la Comisión Paritaria será el de la Asociación Profesional de Compañías Privadas de Servicios de Seguridad, Villanueva, 2 oficina 11

Artículo 36 Destacamentos:

Se entenderá por destacamento el cambio temporal de residencia de un trabajador a una población situada fuera de la localidad, para atender trabajos encomendados por la Empresa. El destacamento no podrá durar más de tres meses, procurándose escoger para el mismo al personal que resulte menos perjudicado prefiriéndose en primer lugar a los que hayan solicitado la realización del destacamento, si reúne la capacidad suficiente para

desempeñar las tareas del mismo, después a los solteros y finalmente los casados. El personal destacado tendrá derecho al percibo de los salarios, dietas y gastos de viaje que por su categoría le corresponde hasta su finalización o conversión en traslado por necesidades del servicio. El acuerdo para la asignación al destacamento será entre el trabajador y la Empresa y en su caso de no haber acuerdo será oída la representación de los trabajadores.

Artículo 37 Desplazamientos:

Cuando un trabajador tenga que desplazarse por necesidad del servicio fuera de la localidad, entendida en los términos del Artículo 35 donde habitualmente presta sus servicios o cuando salga de la localidad para la que haya sido contratado, tendrá derecho al percibo de dietas salvo que dicho desplazamiento no tenga perjuicios económicos para el trabajador.

En el caso de que no se desplace en vehículo de la Empresa, tendrá derecho a que se le abono transporte idóneo. , además el importe del billete en medio de

Si el desplazamiento se realizase en un vehículo particular del trabajador, se abonara, durante los años 1.997, 1.998, 1.999 a razón de 29 pesetas por Kilómetro. En los años 2.000 y 2.001 se pagaran 30 Pts./Km.

Artículo 38 Importe de las Dietas:

El importe de las dietas acordadas en este Convenio Colectivo será (en Ptas.) (Ver cuadro al final) Las cantidades antes señaladas experimentaran en los años sucesivos de vigencia de este

Convenio Colectivo (1.999, 2.000 y 2.001) las revalorizaciones correspondientes a los I.P.C. previstos en los Presupuestos Generales del Estado de cada uno de los años referidos.

Artículo 39 Traslados:

Los traslados del personal será aquellos desplazamientos fuera de la localidad de origen que exijan o impliquen cambio de residencia, y podrá estar determinados por alguna de las siguientes causas:

1. Petición del trabajador o permuta. existirá preferencia en estos supuestos para el trabajador fijo, en función de su antigüedad real en la Empresa, siempre que concurra servicios de igual naturaleza y duración que los posee el ocupados.
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 considerara prioritaria para acceder a la misma. Los traslados realizados por mutuo acuerdo se regirán por los pactos que por escrito se hayan establecido, indicando el lugar y duración del mismo.

En los traslados por necesidades del servicio las Empresas habrán de demostrar la urgencia de las necesidades y tendrán en cuenta las circunstancias personales, familiares y sociales de los trabajadores.

En caso de oposición al traslado por parte del trabajador, el traslado deberá autorizarlo la Autoridad Competente. El traslado por tal motivo dará derecho al abonado de los gastos de viaje de traslado y de los familiares que con el convivan, el transporte gratuito de 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 periodo de tres meses, en la misma población, se considerara como traslado por necesidades del servicio.

CAPITULO VIII

TRABAJOS DE CATEGORÍA SUPERIOR E INFERIOR.

Artículo 40

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

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

Si el trabajador ocupare el puesto de categoría superior durante doce meses

alternos consolidara 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 cesara en el momento en que se reincorpore a su puesto de trabajo el sustituto.

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

Las Empresas evitaran 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 asignara a este la retribución que corresponda al trabajo efectivamente realizado. Procuraran las Empresas que los servicios especiales, ordinariamente mejor retribuidos, sean de carácter rotativo entre los aspirantes al desempeño de los mismos.

CAPITULO IX

CAUSAS DE EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.

Artículo 41

El cese de los trabajadores en las Empresas tendrá lugar por cualquiera de las causas previstas en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación

vigente, incluyéndose entre ellas lo previsto en el Artículo 14 de este Convenio. En el caso de cese por voluntad del trabajador, el personal directivo, titulado y técnico deberá preavisar su baja con una antelación no inferior a dos meses.

El personal administrativo o de mando intermedio, el personal operativo, subalterno y de oficios varios, con quince días hábiles de antelación. La falta de cumplimiento del preaviso llevara consigo la perdida de los salarios correspondientes a quince días hábiles sin la cantidad correspondiente a las partes proporcionales de dicho periodo.

El preaviso deberá ejercitarse siempre por escrito y las Empresas vendrán obligadas a suscribir el acuse de recibo. La falta de preaviso por parte de la Empresa en casos de finalización del contrato, de quince días, la legislación vigente, dará lugar a la indemnización correspondiente o a la parte proporcional si el preaviso se hubiera efectuado en periodo inferior al previsto.

Las liquidaciones se podrán 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 42

Jornada de trabajo:

La jornada de trabajo, durante la vigencia del presente Convenio, será de

1.809 horas anuales de trabajo efectivo en computo mensual a razón de 164 horas y 27 minutos por mes.

No obstante, en ambos casos, las Empresas, de acuerdo con la representación de los Trabajadores podrán establecer formulas alternativas para el calculo de la jornada mensuales a realizar. así mismo, si un trabajador por necesidades del servicio no pudiese realizar su jornada mensual, deberá compensar su jornada en los dos meses siguientes. Igualmente, aquellas Empresas con sistemas de trabajo especifico tales como entidades de crédito en donde no sea posible tal compensación, podrán acordar con los representantes de los trabajadores otros cómputos distintos a los establecidos en este Artículo .

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

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

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

Los trabajadores de Vigilancia y transporte que prestan sus servicios en cajas de Ahorros y Bancos, en jornada continuada de 8,30 a 16,45 horas, como mínimo tendrán derecho por día trabajado en ese horario a una ayuda alimentaría que deberá ser pactada entre la Dirección de cada Empresa y los Representantes de los Trabajadores, no pudiendo pactar, en ningún caso, cantidades inferiores a 500 Ptas. Para dichos trabajadores, la jornada será de 1.809 horas de trabajo efectivo en computo anual. Si la jornada de trabajo fuera partida el trabajador tendrá

derecho, al menos, a dos horas y media de descanso entre la jornada de la mañana y de la tarde.

Para el personal no operativo el descanso será de hora y media entre jornada y jornada. Las Empresas someterán a la aprobación de la representación de los trabajadores el correspondiente horario de trabajo de su personal y lo coordinarán en los distintos servicios para el mas eficaz rendimiento. La representación de los trabajadores será informada de la organización de los turnos y relevos.

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

CAPITULO X

HORAS EXTRAORDINARIAS,
TABLA, DE VALORES E
IMPORTES, 01/01/97 AL 31/12/97.

Artículo 43 Horas extraordinarias:

tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada ordinaria establecida en el Artículo 42 de este Convenio Colectivo.

Durante el año 1.997 regirán los siguientes importes:

- 1) Para el Vigilante Jurado de Seguridad, Guarda Jurado de explosivos 1.019 Ptas.
- 2) Para el guarda de Seguridad 709 Pta.

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

Para el resto de las categorías los importes de las horas extras serán los indicados en el cuadro que a continuación se detalla. El valor asignado a las denominadas en la tabla "horas festivas" será aplicable a las horas extraordinarias que se realicen en los días de descanso del trabajador, en los supuestos previstos en el Art.47 del R.D. 2001/1983, declarado vigente por el R.D. 1561/1995, de 21 de septiembre, y el exceso en los festivos, no domingos, en que le corresponda prestar servicio, salvo para los Vigilantes Jurados, Guardas Jurados de explosivos y Guardas de Seguridad, cuyo importe se encuentra unificado de acuerdo con lo expuesto anteriormente.

VALORES HORAS EXTRAORDINARIAS 1.997

A partir del 1 de enero de 1998 se distingue entre las Horas Extras realizadas con arma, cuyo incremento será el I.P.C. previsto en los Presupuestos Generales del Estado para cada uno de los años (1998, 1999 y 2000), y las Horas Extras realizadas por personal no armado. Valor de Horas Extraordinarias realizadas con arma por los Vigilantes de Seguridad:

Para el año 1998 las horas extraordinarias realizadas por los Vigilantes de Seguridad con arma de fuego reglamentario se asigna un valor de 1.040 Ptas.

Este Importe se incrementara en los años de vigencia del Convenio en el I.P.C. previsto en Presupuestos Generales para cada uno de los años (1.999, 2000 y 2001).

Valor de Horas Extraordinarias realizadas sin arma por los Vigilantes de Seguridad:

Se distingue:

A) Las Horas Extraordinarias realizadas por personal que tuviera reconocida y consolidada la categoría de Vigilante Jurado durante 1.997:

- Año 1.998 = 879 Ptas.
- Año 1.999 = I.P.C. previsto en Presupuestos Generales para 1.999
- Año 2.000 = I.P.C. previsto en Presupuestos Generales para 2.000
- Año 2.001 = I.P.C. previsto en Presupuestos Generales para 2.001

B) Horas realizadas por personal que no tuviera reconocido la categoría de Vigilante Jurado en 1.997:

Año 1.998; Año 1.999; Año 2.000; Año 2.001
724 Ptas.; 801 Ptas.; 879 Ptas.; Valor previsto para los V.S. con la categoría reconocida

El resto de las categorías cobrarán por el concepto de horas extraordinarias los importes hora que a continuación se detallan.

CAPITULO X

Artículo 44, Modificación de horario:

Cuando por necesidades del servicio las Empresas estimen conveniente la modificación de los horarios establecidos, podrán cambiarlos, de conformidad con el Art. 41 del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 45, Descanso anual compensatorio:

Dadas las especiales características de la actividad y el cómputo de jornada establecida en el Art. 42, los trabajadores afectados por el presente Convenio, adscritos a los servicios y cuya jornada diaria sea igual o superior a ocho horas, tendrán derecho a un mínimo de 90 días naturales de descanso anual, quedando incluidos en dichos descansos los Domingos y festivos del año que les correspondan trabajar por su turno y excluyendo de este cómputo el periodo vacaciones que se fija en el Art. 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 por concurrir los supuestos previstos en el art. 47 del R.D. 2001/83, declarado vigente por el R.D.1591/95, de 21 de septiembre, se abonará dicho día con los valores mencionados en el Art. 43.

Los trabajadores que realicen su jornada laboral en la noche del 24 al 25 de Diciembre, así como la noche del 31 de Diciembre al 1 de Enero, percibirán una compensación económica de 7.295 Ptas. en 1.997 y 7.448 Ptas. en 1.998, o en su defecto, a opción del trabajador, en un día de descanso compensatorio, cuando así lo permita el servicio. Dicha compensación económica será revalorizada, en los años de vigencia de Convenio, en el I.P.C. previsto en los Presupuestos Generales del Estado para 1.999, 2.000 y 2.001.

Artículo 46, Vacaciones:

Todos los trabajadores disfrutaran vacaciones retribuidas, con arreglo a las condiciones siguientes:

- 1.- tendrán una duración de treinta y un días naturales para todo el personal de las Empresas sujetas a este Convenio Colectivo que lleve un año al servicio de las mismas.
- 2.- Se abonaran por el "total" de la tabla del anexo Salarial, y por los conceptos comprendidos en ella, mas los Complementos Personales de Antigüedad (Trienios-Quinquenios), y en su caso, Antigüedad en la categoría, además de la parte proporcional del plus de peligrosidad correspondiente a 12 últimos meses.
- 3.- En cada Empresa se establecerá un turno rotativo de disfrute de las vacaciones. El periodo que constituye turno se determinara de acuerdo entre las Empresas y el Comité de Empresa o Delegados de Personal, debiéndose fijar el cuadro de vacaciones con antelación de dos meses al inicio del periodo anual de vacaciones.
- 4.- En los casos en que un trabajador se encuentre en situación de I.L.T. iniciada con anterioridad al momento en que estuviera previsto comenzar su periodo de vacaciones, se aplazaran estas disfrutándose cuando el servicio así lo permita. En caso de no poder disfrutarlas dentro del año natural, lo hará durante el primer trimestre del año siguiente al devengo de las mismas.
- 5.- Cuando un trabajador cese en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de la imputación en metálico de las vacaciones en razón al tiempo trabajado.

CAPITULO XI

LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

Artículo 47, Licencias:

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

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

De 150 a 750 trabajadores: uno

De 751 a 2.000 trabajadores: dos

h) Un día de permiso por Primera Comunión de un hijo o nieto.

De 2.001 a 5.000 trabajadores: tres

De 5.001 en adelante: cuatro

Artículo 48, Licencias de Representantes de los Trabajadores:

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

El numero de trabajadores a que se refiere la escala anterior es por empresa o grupo de empresas en actividades de este sector, si este fuera el sistema de organización, considerándose a estos efectos como una sola, rigiéndose todo lo demás por lo establecido en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, de 1 de Agosto de 1.985.

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; esta acumulación se realizara en computo 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 mas miembros, excepto en el turno de tarde, que si no se solicitara por jornada completa, coincidirá con el inicio de la jornada y por el tiempo necesario.

Artículo 49

En el ejercicio de sus funciones y dadas las especiales circunstancias de la prestación de los servicios en esta actividad y las dificultades que comporta la sustitución del personal en sus puestos de trabajo, los representantes de los trabajadores para el ejercicio de sus funciones como tales, deberán notificar y justificar sus ausencias a sus superiores con antelación mínima de 24 horas. Notificada la ausencia cumpliendo los anteriores requisitos, las Empresas, dentro de los limites pactados en este Convenio, vendrán obligadas a conceder el permiso oportuno.

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

Artículo 50, Excedencia:

Se acuerda que el numero 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 determinara según la siguiente escala:

Las excedencias serán de dos clases: voluntaria y especial.

La excedencia voluntaria es la que podrá concederse por la dirección de la Empresa para la atención de motivos

particulares del trabajador que la solicite.

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

Durante el tiempo de excedencia quedaran 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 periodo de excedencia, causara 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 existirá vacante en la categoría propia y si en otra inferior, el excedente podrá ocupar esta plaza con el salario a ella correspondiente hasta que se produzca una vacante en su categoría.

Artículo 51

Dará lugar a excedencia especial alguna de las siguientes circunstancias:

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

2- Enfermedades o accidente una vez transcurrido el periodo de incapacidad

laboral transitoria y por todo el tiempo en el que el trabajador permanezca en situación de invalidez provisional.

3- prestación del servicio militar por el tiempo obligatorio de duración del mismo.

4- En el caso de pérdida o sustracción y retirada de la licencia, guía, arma, título hasta la obtención de un nuevo ejemplar o aparición de lo perdido, sustraído o retirado, producido durante el servicio, no pudiéndose imputar al trabajador cualquier tipo de imprudencia o negligencia, en cuyo caso, el trabajador recibirá el salario de su categoría.

5- La retirada temporal del carné de conducir al Vigilante Jurado Conductor. Si la retirada del carné de conducir se hubiera producido durante el desempeño de sus funciones durante la jornada de trabajo, el trabajador pasara a la categoría inmediata inferior con la retribución propia de la misma.

6- La retirada temporal del carné de conducir al Vigilante Conductor, fuera de la jornada de trabajo, por sentencia o sanción administrativa como consecuencia de actos calificados como imprudencia. Durante el tiempo que dure la privación del permiso de conducir.

Si la retirada fuera definitiva o superior a tres meses será causa de excedencia durante tres meses, pasados los cuales pasara a la misma.

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

Al trabajador excedente por servicio militar devengara el importe del 50%

del salario correspondiente a su categoría en las pagas extraordinarias de Julio y Navidad, siempre que al solicitar la excedencia tuviese una antigüedad de dos años. Dicha cantidad se percibirá tras su incorporación a la Empresa.

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

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

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

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

Artículo 52, Permisos sin sueldo:

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

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

CAPITULO XII

SEGURIDAD Y SALUD

Artículo 53, Seguridad y Salud:

Se observaran las normas sobre seguridad e salud en el trabajo contenidas en la Ley 31/1.995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales y demás Disposiciones en sustitución de estas. A este fin se constituirán Comités De Seguridad y Salud del trabajo en las distintas Empresas de Seguridad, que tendrán las funciones y atribuciones contenidas en la citada legislación, a fin de dirimir aquellas cuestiones relativas a la seguridad e higiene que que puedan suscitarse con motivo de las actividades desarrolladas en las Empresas. Estas normas generales desarrollaran, específicamente, si fuese necesario, las medidas concretas de seguridad e higiene para cada puesto de trabajo.

CAPITULO XIII.

Artículo 54, Faltas del personal:

Las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores se aplicaran atendiendo a su importancia, reincidencias e intenciones, en leves, graves y muy graves. En la aplicación de las sanciones se tendrá en cuenta y valoraran las circunstancias personales

del trabajador, su nivel cultural, trascendencia del daño, grado de reiteración o reincidencia.

Artículo 55, Son faltas leves:

- 1- Hasta cuatro falta de puntualidad, con retraso superior a cinco minutos e inferior a quince, dentro del periodo de un mes.
- 2- Abandonar el puesto de trabajo sin causa justificada o el servicio breve tiempo durante la jornada. Si se causare como consecuencia del mismo abandono perjuicio de consideración a la Empresa, compañeros de trabajo, clientes o personal del mismo, o fuera causa de accidente, la falta podrá revestir la consideración de grave o muy grave.
- 3- No notificar, con carácter previo, la ausencia al trabajo y no justificar, dentro de las veinticuatro horas siguientes salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho, la razón que lo motivo.
- 4- Los descuidos y distracciones en la realización de trabajo o en el cuidado y conservación de las maquinas, útiles, armas, herramientas, instalaciones propias de los clientes. Cuando el incumplimiento de lo anterior origine consecuencias propias de los clientes. Cuando el incumplimiento de la anterior origine consecuencias de gravedad en la realización del servicio, la falta podrá reputarse de grave o muy grave.
- 5- La inobservancia de las ordenes 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

publico, 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 afectan a su actividad laboral.
- 9- No atender al publico 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 56, Son falta graves:

- 1- El cometer dos faltas leves en el periodo de un trimestre, excepto en la puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que hubiera mediado sanción comunicada por escrito.
- 2- Mas de cuatro faltas 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 periodo de un mes, sin causa justificada. será muy grave si de resultas de la ausencia se causare grave perjuicio a la Empresa.
- 4- La desobediencia grave a los superiores en materia de trabajo y la replica descortés a compañeros, mandos o publico. Si implicase quebranto manifiesto a la disciplina o de ella se derivase perjuicio notario para la

Empresa, compañeros de trabajo o público se reputara muy grave.

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

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

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

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

9- El uso, sin estar de servicio, de las insignias del cargo, o la ostentación innecesaria del mismo.

10- El hacer desaparecer uniformes y sellos, tanto de la Empresa como del clientes de la misma, así como causar accidentes por dolo, negligencia o imprudencia inexcusable.

11- Llevar los registros, documentación, cuadernos y 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 57, Son faltas muy graves:

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

2- Mas de dos faltas no justificadas de puntualidad cometidas en el periodo de seis meses o treinta en un año, aunque hayan sido sancionadas independientemente.

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

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

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

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

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

8- La embriaguez probada, vistiendo el uniforme.

9- La violación del secreto de correspondencia o de documentos de la Empresa o de las personas en cuyos

locales e instalaciones se realicen la prestación de los servicios y no guardar la bebida discreción o el natural sigilo de los asuntos y servicios en que, por la misión de su cometido, hayan de estar enterados.

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

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

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

13- La disminución voluntaria y continua del rendimiento.

14- Originar riñas y pendencias en 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 a desarrollar por cuenta propia 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 si o para compañeros o personal y publico, o peligro de averías para las instalaciones.

Artículo 58, Sanciones:

Por falta leve;; Por falta grave;; Por falta muy grave.

- a) Amonestación verbal; a) Amonestación publica.; a) suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a dos meses.
b) Amonestación escrita; b) suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días; b) inhabilitación para el ascenso durante tres años.
; c) inhabilitación para el ascenso durante un año.; c) Despido.

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

Artículo 59, Prescripción:

La facultad de las Empresas para imponer sanciones, que deberá ejercitarse siempre por escrito salvo amonestación verbal, del que deberá acusar recibo y firmar el enterado, el sancionado, o en su lugar, dos testigos, caso de negarse a ello, prescribirá en las faltas leves a los diez días; en las graves a los 20 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 60, Abuso de autoridad:

Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito a través de la representación de los trabajadores a la dirección de cada Empresa de los actos que supongan abuso de autoridad de sus jefes.

Recibiendo el escrito, la Dirección abrirá el oportuno expediente en el plazo de cinco días. En caso contrario, los representantes de los trabajadores deberán formular la oportuna denuncia ante las Delegaciones de Trabajo.

CAPITULO XIV.

PREMIOS

Artículo 61, Premios:

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

Se consideran motivos dignos de premio:

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

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

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

Se estimara espíritu de servicio cuando el trabajador realice su trabajo, no de un modo rutinario y corriente, sino con entrega total de sus facultades, manifiesta en hechos concretos consistentes en lograr su mayor perfección, subordinando a ellos su comodidad e incluso su interés particular.

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

Se entiende por afán de superación profesional la actuación de aquellos trabajadores que en lugar de cumplir su misión de modo formulario, dediquen

su esfuerzo a mejorar su formación técnica y practica para ser mas útiles a su trabajo.

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

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

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

CAPITULO XV.

PRESTACIONES SOCIALES

Articulo 62

Las Empresas afectadas por este Convenio Colectivo suscribirán pólizas de seguros colectivo a favor de todos y cada uno de sus trabajadores por un capital de 4.400.000 pesetas por muerte y 5.637.500 pesetas por incapacidad permanente total, ambas derivadas de accidentes 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 entraran en vigor a partir del día de la firma del presente Convenio Colectivo. Los representantes de los trabajadores podrán solicitar de sus Empresas una copia de la póliza, antes citada, a los efectos de conocer los riesgos cubiertos y la cuantía de la misma.

Articulo 63

Las Empresas abonaran a los trabajadores con hijos minusválidos la cantidad de 13.120 pesetas mensuales, por hijo de esta condición como complemento y con independencia de la prestación de 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.

En 1.998 dicho complemento será de 13.395 Ptas. y en los años sucesivos de vigencia del presente convenio esta cantidad se revalorizara en el I.P.C. previsto en los presupuestos Generales del Estado para cada uno de sus años de vigencia. Las cuantía acreditada de la prestación será abonada por la Empresa en la que el trabajador preste sus servicios cualquiera que sea el numero de días trabajados en el mes.

Articulo 64, Compensaciones en los supuestos de incapacidad laboral transitoria:

a) Incapacidad Laboral Transitoria en caso de accidente laboral:

La Empresas complementaran, cuando proceda, la prestación reglamentaria de manera que el trabajador perciba el 100% de la tabla salarial del anexo, Salarial, el complemento de "antigüedad en la categoría" para aquellos trabajadores que tengan derecho a este complemento, mas la parte correspondiente al plus de peligrosidad, en su caso, sin que suponga merma del importe que pudiera corresponder en las pagas extraordinarias. además de los actualmente considerados como tales, también se incluyen los producidos durante la practicas, de tiro y/o de gimnasio, siempre que sean realizados por mandato legal u orden expresa de la Empresa.

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

- Del día 1 al 3, por una sola vez al año, el 50% de la base de cotización.
- Del día 4 al 20, el 80% de la base de cotización.
- Del 21 al 40, el 100% de la base de cotización.
- Del 41 al 60, el 90% de la base de cotización.
- Del 60 en adelante, si procede como esta legislado.

Las Empresas complementaran la prestación reglamentaria en el supuesto de hospitalización: Se cobrara el 100% de la base cotizable, desde la fecha de su hospitalización, durante 40 días máximo, aunque parte de dichos días este hospitalizado y otra parte no, y en periodo de recuperación o postoperatorio, pero siempre que siga de baja

CAPITULO XVI.

DERECHOS SINDICALES

Articulo 65

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

El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresara con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el numero de la cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorros a la que debe ser transferida dicha cantidad. Las Empresas efectuaran las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante periodos de un año. La Dirección de la Empresa entregara copia de la transferencia a la representación sindical en la Empresa si la hubiese. Las competencias y garantías de la representación de los trabajadores será la establecida en los art. 64 y 68 del Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical. A efectos de la antigüedad mínima exigible para ser candidato en las elecciones sindicales según se prevé en el art. 69 del Estatuto de los Trabajadores, se computara dicho periodo exigible dentro de los últimos doce meses, aunque en dicho periodo hayan concurrido distintas relaciones laborales del trabajador en la Empresa.

Las empresas, o Grupo de Empresas concederán un crédito horario anual de 1.809 horas a las centrales sindicales por cada 60 delegados de personal o miembros de comité de empresa o Grupo. No obstante lo antes expuesto tal crédito de 1.809 horas se establecerá proporcionalmente en aquellas

Empresas o Grupos de Empresas en que existan mas de 15 y menos 60 miembros de Comité de Empresa o Delegados de Personal de una misma Central Sindical. Este crédito le será adjudicado a un solo trabajador de la Central Sindical, designado por esta.

CAPITULO XVII.

RETRIBUCIONES

Artículo 66, Disposición general:

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

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

Artículo 67, Anticipos:

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

Artículo 68, Estructura salarial:

La estructura salarial que pasaran a tener las retribuciones desde la entrada en vigor, del presente convenio será la siguientes:

Sueldo base.		
Complementos.	Personales:	- Antigüedad. - Complemento Personal (Antigüedad en la categoría)
	De puestos de trabajo:	- Peligrosidad. -Plus escolta. - Plus de vehículo blindado. - Plus de actividad. - Plus de responsable de equipo de vigilancia o de transporte. - Plus de trabajo nocturno.
	Cantidad o calidad de trabajo:	-Horas extraordinarias.
	De vencimiento superior al mes:	- gratificación de Navidad. - gratificación de Julio. - Beneficios.
	Indemnizaciones o suplidos:	- Plus de distancia y transporte. - Plus de mantenimiento de vestuario.

Artículo 69, Sueldo base:

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

El sueldo base se considerara siempre referido a la jornada legal establecida en este Convenio.

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

Artículo 70, Complemento personal, Antigüedad:

Todos los trabajadores, sin excepción de categoría, disfrutaran además de su sueldo, aumentos por años de servicio, como premio a su vinculación en la Empresa respectiva.

Se establece un nuevo régimen de devengos del Complemento Personal de Antigüedad, de acuerdo con las siguientes reglas:

a) Los trienios devengados hasta el 31/12/96 se mantendrán en las cuantías que se relacionan a continuación, sin que experimenten en el futuro incremento económico alguno.

b) A partir del 01/01/97 los aumentos a que hubiere lugar por este concepto de Complemento de Antigüedad consistirán en Quinquenios, cuyo valor se indica a continuación, comenzándose a devengar desde el primer día del mes en que se cumple el Quinquenio.

Valor de los Quinquenios para los Vigilantes de Seguridad:

De acuerdo con la equiparación que se describe en la Exposición de Motivos del presente Convenio Colectivo, se fija para esta categoría el valor de cada Quinquenio, según que el trabajador tuviera reconocida y consolidada a 31/12/97 la categoría de Vigilante Jurado o Guarda de Seguridad en los valores que a continuación se expresan.

b.1) Trabajadores con categoría profesional reconocida y consolidada de Vigilante Jurado a 31/12/97 Valor Quinquenio:

- Año 1.998 = 4.393 Ptas.
- Año 1.999 = El valor quinquenio + I.P.C. previsto en los Presupuestos Generales del Estado.
- Año 2.000 = El valor quinquenio + I.P.C. previsto en los Presupuestos Generales del Estado.

- Año 2.001 = El valor quinquenio + I.P.C. previsto en los Presupuestos Generales del Estado.

b.2) Trabajadores que no tuvieran reconocida y consolidada la citada categoría a 31/12/97, Valor Quinquenio

Año 1.998	Año 1.999	Año 2.000	Año 2.001
3.821 Ptas.	4.107 Ptas.	4.393 Ptas.	Se equipararan ambos valores.

c) La acumulación de los incrementos salariales por antigüedad que resulten aplicables en régimen tanto de trienios como quinquenios, no podrán en ningún caso, suponer mas del 10% del Salario Base a los 5 años, del 25% a los 15 años, del 40% a los 20 años y del 60%, como máximo, a los 25 o mas años.

B) COMPLEMENTO PERSONAL (Antigüedad en la categoría):

Los trabajadores que tuvieran reconocida y consolidada la categoría de Vigilante Jurado con antigüedad a Complemento Personal (Antigüedad en la categoría) en cada mensualidad y 1 de Enero 1.998 percibirán un Pagas Extras.

Este Complemento Personal, que para 1.998 se cuantifica en 13.832 Ptas. se ira adsorbiendo y transformando en Salario Base en los próximos 3 años 1.999, 2.000 y 2.001, desapareciendo en su totalidad el 01/01/2.001, fecha en que se produce la equiparación salarial a que se refiere la Exposición de Motivos del presente Convenio Colectivo.

CAPITULO XVII

TABLA VALORES TRIENIOS DEL 1/1/94 AL 31/12/94

Artículo 71, Complemento de puesto de trabajo:

a) PELIGROSIDAD; El personal operativo y de mando intermedios que por el especial cometido de su función este obligado por disposición legal a llevar un arma de fuego, percibirán en concepto de plus de peligrosidad, durante 1.998 los siguientes importes.

1- Los Vigilantes de Seguridad Conductores, Vigilantes de Seguridad de Transporte y Vigilantes de Explosivos percibirán mensualmente, por concepto, los importes que figuran en las tablas de retribuciones del Anexo Salarial de este convenio

2- Los Vigilantes de Seguridad cuando realicen servicio con arma de fuego reglamentaria percibirán un plus de peligrosidad de 19.399 Ptas. al mes o un premio por hora de 118 Ptas., con un máximo de 164,27 horas al mes. En la mensualidad correspondiente a vacaciones, así en las pagas extraordinarias, percibirán la parte proporcional devengada durante los doce últimos meses.

b) PLUS ESCOLTA; El personal descrito en el art. 22.A.2 "a", cuando realice las funciones establecidas en el apartado 7 del citado precepto, percibirá, como mínimo por tal concepto, la cantidad de 10.210 Ptas. mensuales como complementos.

c) PLUS DE VEHÍCULO BLINDADO; Dicho plus se abonará a los Vigilantes Seguridad de Transporte y a los Vigilantes Seguridad Conductores, en atención a las funciones típicas de su categoría, definidas en el Art. 22 de este Convenio Colectivo.

d) 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.

e) PLUS DE RESPONSABLE DE EQUIPO DE VIGILANCIA O DE TRANSPORTE; Se abonará al trabajador que además de realizar las tareas propias de su categoría, desarrolla una labor de coordinación distribuyendo el trabajo e indicando como realizarlo confeccionando los partes oportunos, anomalías o incidencias que se produzcan en los servicios en ausencia del inspector u otro Jefe, teniendo la responsabilidad de un equipo de personas. El personal que ejerza funciones de responsable de equipo recibirá un plus por tal concepto, de un diez por ciento del sueldo base establecido en este Convenio, que corresponda a su categoría, en tanto las tenga asignadas y las realice.

f) PLUS DE TRABAJO NOCTURNO; Se fija un plus de trabajo Nocturno por hora trabajada. De acuerdo con el Art. 42 del presente Convenio Colectivo, se entenderá por trabajo nocturno el comprendido entre las veintidós horas y las seis horas del día siguiente. Si las horas trabajadas en jornada nocturna fuera de cuatro horas o más horas, se abonará el plus correspondiente a la jornada trabajada, con máximo de ocho horas. Para el periodo comprendido entre el 1 de Enero y el 31 de diciembre de 1.998 cada hora nocturna trabajada se abonará con los valores que se indican en la siguiente tabla.

En los años siguientes de vigencia del presente convenio (1.999, 2.000 y 2.001), estos importes se incrementarán en el I.P.C. previsto en Presupuestos Generales del Estado correspondiente a cada uno de los años.

Nocturnidad de los Vigilantes de Seguridad:

Se distingue entre:

1) Las horas nocturnas realizadas por el personal que tuviera reconocida y consolidada la categoría de Vigilante Jurado en 1.997, cuyo incremento será el siguiente:

- Año 1.997 = 113 Ptas./Hora
- Año 1.998 = 115 Ptas./Hora
- Año 1.999 = El valor h/nocturna + I.P.C. previsto en los Presupuestos Generales del Estado.
- Año 2.000 = El valor h/nocturna + I.P.C. previsto en los Presupuestos Generales del Estado.
- Año 2.001 = El valor h/nocturna + I.P.C. previsto en los Presupuestos Generales del Estado.

2) Las Horas Nocturnas que realice el personal que en 1.997 no tuviera reconocida ni consolidada la categoría de Vigilante de Seguridad, se establece en los siguientes valores:

Año 1.997; Año 1.998; Año 1.999; Año 2.000; Año 2.001
95 Ptas./h; 101 Ptas./h; 107 Ptas./h; 113 Ptas./h; Se equipararan ambos valores

CAPITULO XVII

Artículo 72.- Complemento de cantidad o calidad de trabajo, Horas extraordinarias.

Respeto a las horas extraordinarias se estará a lo dispuesto en el Artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 73.- Complemento de vencimiento superior al mes.

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

1.1.- gratificación de Julio: Se devengara del 1 de Julio al 30 de junio. Independientemente de la finalización de sus devengo, el pago se realizara entre el 13 y el 15 de Julio. El importe de esta gratificación será de una mensualidad de columna de "total" correspondiente al anexo salarial y por los mismos conceptos, incluyendo los complementos personales denominados Antigüedad y en la categoría, así como la parte proporcional del plus de Peligrosidad correspondiente al tiempo trabajado con arma durante su devengo.

1.2.- gratificación de Navidad: Se devengara del 1 de Enero al 31 de Diciembre. Independientemente de la finalización de su devengo, el pago se realizara 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 los complementos personales denominados Antigüedad y, en su caso, el Complemento Personal del Plus de Peligrosidad correspondiente al tiempo trabajado con armas durante su devengo. 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.- GRATIFICACIÓN DE BENEFICIOS.- Todos los trabajadores de las Empresas de Seguridad sujetas a este Convenio, cualquiera que sea la modalidad de su contrato de trabajo, tendrá el derecho al percibo, en concepto de beneficios, de una cantidad equivalente a una mensualidad de la columna de "total", correspondiente al anexo del año anterior al mes del percibo, incluyendo antigüedad, y por los mismos conceptos y, en su caso, el Complemento Personal de Antigüedad, en la categoría, así como la parte proporcional del plus de peligrosidad correspondiente al tiempo transcurrido con arma durante su devengo.

La participación en beneficios se devengara anualmente del 1 de Enero al 31 de Diciembre, y se abonara, por años vencidos, entre el 13 y el 15 de Marzo del año siguiente. Los trabajadores que al 31 de Diciembre lleven menos de un año al servicio de la Empresa o que cesen durante el año, tendrán derecho igualmente a percibir la parte proporcional correspondiente al tiempo trabajado, ya que su devengo se computara por años naturales.

En concepto de recuperación de Retribuciones del Personal Operativo del año 1.997, los trabajadores que durante todo el año 1.997 hayan tenido las categorías laborales que a continuación se exponen y continúen en activo, percibirán, por una sola vez, las cantidades que asimismo se indican:

- Vigilante Jurado = 20.000 Ptas.
- Vigilante Jurado de Transporte = 22.500 Ptas.
- Vigilante Jurado Conductor = 25.000 Ptas.
- Contador Pagador = 14.000 Ptas.

Las cantidades devengadas por este concepto se abonaran en el mes siguiente a la publicación del Presente

Convenio Colectivo. Los trabajadores que no hayan ostentado durante todo el año 1.997 las categorías expresadas, percibirán las cantidades señaladas en la parte proporcional al tiempo trabajado. Los trabajadores subrogados a otras empresas, percibirán las cantidades correspondientes, de acuerdo con el tiempo trabajado en 1.997 con las categorías indicadas, debiendo ser abonadas la cantidad resultante por la Empresa en que se encontraban prestando servicio en ese periodo y por el tiempo que permanecieron en ella.

Artículo 74.- Complementos de indemnizaciones o Suplidos.

a) Plus de Distancia y Transporte.- Se establece como compensación a los gastos de desplazamiento y medios de transporte dentro de la Localidad, así como desde el domicilio a los centros de trabajo y su regreso. Su cuantía en computo anual y redistribuida en quince pagas, se establece en la columna correspondiente en el anexo Salarial.

b) Plus de Mantenimiento de Vestuario.- Se establece como compensación de gastos que obligatoriamente correrán a cargo del trabajador, por limpieza y conservación del vestuario, calzado, considerándose a estos efectos, como indemnización por desgaste de útiles y herramientas. Su cuantía, en computo anual, y redistribuida en quince pagas, se establece en la columna correspondiente en el Anexo Salarial.

Artículo 75.- Cuantía de las Retribuciones.

La subida salarial de todas las categorías del presente Convenio

Colectivo es para cada uno de los años de vigencia el I.P.C. previsto en los Presupuestos Generales del Estado, excepción hecha de las retribuciones de 1.997 (se señalan en el Anexo Salarial), estableciéndose las cuantías de las retribuciones correspondientes a los años 1.997 y 1.998 en los Anexos Salariales que se acompañan al presente Convenio Colectivo.

No obstante la anterior, de acuerdo con lo señalado en la Exposición de Motivos del presente Convenio se pacta la equiparación de las categorías Laborales actuales de Vigilante Jurado y Guarda de Seguridad en una única categoría de VIGILANTE DE SEGURIDAD, cuyas retribuciones para 1.998 constan en el Anexo Salarial. Para años sucesivos se garantizan, para esta categoría de Vigilante de Seguridad, unas retribuciones brutas mensuales de 102.742 Ptas. en 1.999, y 108.518 Ptas. para el año 2.000, sin ningún tipo de revisión en ninguno de los casos. Los trabajadores que con anterioridad a 01/01/98 tuvieran reconocida y consolidada la categoría laboral de Vigilante Jurado percibirán, además de la del total de la tabla que consta en el anexo Salarial, el Complemento Personal (Antigüedad en la categoría) descrito en el art. 70.B) de este Convenio Colectivo, Complemento que percibirán en cada mensualidad y Pagas Extras.

Este Complemento Personal, que para 1.998 se cuantifica en 13.832 Ptas. se ira absorbiendo y transformando en Salario Base en los próximos 3 años 1.999, 2.000 y 2.001, desapareciendo en su totalidad el 01/01/2.001, fecha en que se produce la equiparación salarial El total de las tablas de retribución, incluido el complemento personal anterior, para los supuestos que corresponda, con efectos de 1 de Enero de cada uno de los años siguientes

(1.999, 2.000 y 2.001), tendrán los incrementos del I.P.C. previstos en los Presupuestos Generales del Estado correspondientes.

En el año 2.001 la retribución de estas antiguas categorías laborales (Guarda de Seguridad y Vigilante Jurado) será idéntica. Por otra parte, los trabajadores con categoría laboral de Contadores Pagadores tendrán un incremento retributivo en 1.998 del I.P.C. previsto en los Presupuestos Generales del Estado mas un punto, tal y como consta en el anexo Salarial, teniendo en los años sucesivos de vigencia del Convenio la subida general de todas las categorías, es decir, exclusivamente el I.P.C. previsto en los Presupuestos Generales para cada uno de los años de vigencia (1.999, 2.000 y 2.001). Para realizar los incrementos previstos y, en su caso, la actualización que mas adelante se pacta, ambas partes acuerdan reunirse tan pronto sean conocidos los I.P.C. previsto y real correspondiente a cada uno de los años de vigencia del Convenio.

Artículo 76.- Cláusula de Revisión.

En caso de que el I.P.C. real al 31/12/98 fuera superior al previsto en los Presupuestos Generales del Estado (2,1%), aquel se aplicara sobre la Tabla de Retribuciones de 1.997 y los importes resultante servirán de base para fijar las retribuciones de 1.999. En ningún caso, tal revisión salarial tendrá carácter retroactivo y sirve únicamente como base de actualización de Tablas. Esta cláusula de revisión operara en cada año correspondiente a la vigencia del Convenio Colectivo.

Artículo 77.- Pacto de Repercusión en Precios y Competencia Desleal.

Ambas representaciones hacen constar expresamente que las condiciones económicas pactadas en este Convenio tendrán repercusión en los precios de los servicios. La Comisión de Seguimiento del Convenio, establecida en la Disposición Final II del presente Convenio, será la encargada de la comprobación del cumplimiento de lo pactado en este Artículo. Se considera competencia desleal, con las consecuencias derivadas en la legislación vigente las ofertas comerciales realizadas por las Empresas que serán inferiores a los costes del presente Convenio. Estos costes se actualizarán anualmente por parte de la Comisión de Seguimiento del Convenio.

Artículo 78.- Uniformidad.-

Las Empresas facilitarán cada dos años al personal operativo las siguientes prendas de uniforme:

- 3 camisas de verano.
- 3 camisas de invierno.
- 1 corbata.
- 2 chaquetillas.
- 2 pantalones de invierno.
- 2 pantalones de verano.

Igualmente se facilitará cada año un par de zapatos.

Asimismo se facilitará, en casos de servicios en el exterior las prendas de abrigo y de agua adecuadas. Las demás prendas de equipo se renovarán cuando se deterioren.

En caso de fuerza mayor, debidamente probada, se sustituirán las prendas deterioradas por otras nuevas. Las Empresas mejorarán la calidad de todos

los elementos del uniforme arriba descritos.

Artículo 79

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

	1.997	1.998
A los 60 años	831.116 Ptas.	848.569 Ptas.
A los 61 años	767.781 Ptas.	783.904 Ptas.
A los 62 años	703.802 Ptas.	718.582 Ptas.

Estas cantidades se incrementarán en los años sucesivos de vigencia del Convenio en el I.P.C. previsto en Presupuestos Generales del Estado para cada uno de los años (1.999, 2.000 y 2.001). No obstante lo anterior y en desarrollo del Real Decreto 1194/85 de 17 de Julio, ambas partes acuerdan la jubilación forzosa de los trabajadores, afectados por el presente Convenio, a los 64 años a más de edad, extinguiéndose el contrato de trabajo, a tenor de lo previsto en el Artículo 49.F del Estatuto de los Trabajadores. La finalidad principal de este acuerdo es el establecimiento de una política de empleo en este Sector, siempre que se cumpla los siguientes requisitos:

- 1) Haber cumplido sesenta y cuatro años o más de edad.
- 2) Reunir el trabajador jubilado los requisitos, salvo la edad, que para tener derecho a la petición 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 empleo, entre 18 y 29 años de edad o parados de larga duración, sin perjuicio del cumplimiento simultáneo de las condiciones exigidas por la normativa especial de Vigilantes de Seguridad que estén en vigor en cada momento.

4) Que el nuevo contrato suscrito por el trabajador sea de idéntica naturaleza al que se extingue por jubilación del trabajador. Igualmente, ambas partes de mutuo acuerdo pactan como causa de extinción de contrato, cuando el trabajador cumpla 63 años de edad siempre y cuando pueda tener acceso a la prestación de jubilación, aunque quede afectado por el coeficiente corrector legalmente establecido por las normas de la Seguridad Social, que actualmente es de 0,84. En este caso el trabajador recibirá de la Empresa una indemnización de 908.540 Ptas. para 1997 y 927.619 Ptas. para 1.998 que se le abonarán juntamente con la liquidación de sus haberes en el momento de la baja. Estas cantidades se incrementarán en los I.P.C. previstos en Presupuestos Generales para 1.999, 2.000 y 2.001.

Artículo 80.- Contrato de Relevo.-

Se acuerda por ambas partes que las disposiciones establecidas para el contrato de relevo en el Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo, sean de aplicación en el ámbito de este Convenio.

Artículo 81.- Asistencia Jurídica.-

Las Empresas afectadas por el presente Convenio, asumirán la asistencia legal a aquellos trabajadores que en calidad de

acusados se vean incurso en procesos penales instruidos por ocasión de acciones realizadas en el cumplimiento de las funciones encomendadas por la Empresa, todo ello de acuerdo con lo previsto en el Artículo 47 apartado d), y ello siempre que hayan comunicado tal situación en los dos días hábiles siguientes a la recepción de la primera comunicación.

Artículo 82

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

Artículo 83.- Póliza de Responsabilidad Civil.-

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

Artículo 84.- Concurrencia de Convenios.-

El presente convenio colectivo tiene voluntad de regular las condiciones de trabajo para todas las Empresas y sus

trabajadores incluidos en el sector de la Seguridad Privada: por tanto, todos los contenidos establecidos en este Convenio se aplicaran a todas las Empresas y trabajadores de este sector. Por todo ello, los Convenios de Empresa que se puedan pactar, en concurrencia con el presente, sea cual sea su ámbito de aplicación y eficacia, deberá, como mínimo, respetar todas y cada una de las condiciones de trabajo pactadas en este Convenio Nacional, considerándose nulas todas y cada de las condiciones que no respeten el mínimo establecido en el presente Convenio Colectivo Nacional del Sector de Seguridad Privada. En el supuesto de concurrencia de Convenios entre el presente y otro de ámbito inferior, se aplicara de cada materia el Convenio que resulte mas favorable para los trabajadores. Esta cláusula se pacta al amparo de los dispuesto en el art. 83-2º del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 85.- Inaplicación de Talas Saláariales.-

Los porcentajes de incremento salarial establecidos en este convenio no serán de necesaria u obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten, objetiva y fehacientemente, situaciones de déficit o perdidas mantenidas en los tres ejercicio anteriores. Asimismo, se tendrán en cuenta las previsiones de viabilidad para el año en curso. En estos casos, se trasladara a las partes, constituidas en Comisión Paritaria y de Seguimiento la fijación del aumento de salarios que propone el solicitante. Para valorar esta situación se tendrán en cuenta circunstancias tales como el insuficiente nivel de producción y ventas, la especial situación económica de la Empresa solicitante, atendiendo a los datos que resulten de la contabilidad de las empresas, sus balances y sus

cuentas de resultados. A la solicitud de inaplicación de Tablas se deberá acompañar los documentos objetivos que acrediten la realidad de la causa expresada en el párrafo anterior, adjuntando informes de auditores o Censores de Cuentas, Balances, cuenta de resultados, Informe de la representación Legal de los Trabajadores, así como cualquier otro documento que considere oportuno el solicitante, reservándose la Comisión Paritaria la facultad de solicitar la documentación e información adicional que estime pertinente, con carácter previo a resolver la inaplicación a la que se refiere el párrafo siguiente. La Comisión Paritaria del Convenio, constatadas las circunstancias objetivas aducidas, de acuerdo con lo antes expuesto, autoriza, en su caso, la inaplicación temporal de las Tablas Saláariales por el periodo máximo de un año. La citada autorización de inaplicación de Tablas será nula si se demostrara la inexactitud de los datos aportados por la Empresa Solicitante. La solicitud de descuelgue deberá ser presentada dentro de los dos meses a partir de la firma del presente convenio o dentro de los dos primeros meses de los años sucesivos.

DISPOSICIÓN ADICIONAL ÚNICA. Derecho de Preferencia al Uso de Arma.

Los trabajadores que con fecha 1 de enero de 1994 hubiesen tenido reconocida la categoría profesional de Vigilante Jurado de Seguridad tendrá prioridad para ocupar estos puestos de trabajo vacantes y/o de nueva creación, que se realicen con arma y que se produzcan dentro de la localidad definida en los términos del art.35 de este Convenio. En el supuesto que la empresa asignara un puesto de trabajo con arma a algún trabajador que no

tuviera reconocida la citada categoría de Vigilante Jurado en 01/01/94, el trabajador que si la tuviese reconocida y estuviese prestando servicios sin arma tendrá derecho a percibir el plus de peligrosidad, en los términos previstos en este Convenio. De ser varios los trabajadores en cualquiera de estas dos situaciones, tendrá preferencia para cubrir la plaza el trabajador que tenga reconocida en nomina mayor antigüedad. Las Empresas y los Representantes de los Trabajadores podrán reunirse para tratar situaciones relacionadas con este aspecto, pudiendo acordar condiciones mas beneficiosas para ambas partes, cuando circunstancias especiales así lo aconsejen.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA ÚNICA.

Cuando no existiendo ningún trabajador con la categoría reconocida y consolidada de Vigilante Jurado con anterioridad a 01/01/94, y la empresa deba asignar a cualquier trabajador procedente de la categoría de Guarda de Seguridad a un puesto con arma, el salario de dicho trabajador será exactamente el mismo que percibiría un trabajador procedente de la categoría de Vigilante Jurado, sea cual fuere el momento de la equiparación en que se diera esta circunstancia.

DISPOSICIONES FINALES PRIMERA.

Ambas partes acuerdan que en caso de que a lo largo de la vigencia del presente Convenio se publicara alguna disposición que afectara al contenido del presente Texto, se convocara con carácter inmediato a la Comisión

Negociadora, en el plazo de tres meses desde la publicación de la Disposición o Disposiciones, a fin de adaptar su contenido en lo que pudiera quedar afectado, en un plazo máximo de tres meses a partir de dicha disposición o disposiciones.

SEGUNDA.

Se acuerda Constituir, en el plazo de tres meses a partir de la firma de este Convenio, entre las Organizaciones firmantes una Comisión de Seguimiento del mismo al objeto de vigilar y hacer cumplir su estricto cumplimiento.

TERCERA.

Ambas partes acuerdan establecer, en el plazo de tres meses a partir de la firma de este convenio un procedimiento para la subrogación del Personal de Contaje de Efectivo, que quedara insertado en el Artículo 14 de este convenio.

DIETAS:

Año 1997	Año 1998	
1.082 Ptas.	1.116 Ptas.	cuando el trabajador tenga que hacer una comida fuera de su localidad.
1.995 Ptas.	2.057 Ptas.	cuando el trabajador tenga que hacer dos comidas fuera de su localidad

1.831 Ptas.	1.888 Ptas.	cuando el trabajador tenga que pernocta y desayunar
3.658 Ptas.	3.771 Ptas.	cuando el trabajador tenga que permanecer fuera de su localidad y realizar dos comidas.
2.908 Ptas.	2.998 Ptas.	Si el desplazamiento fuera superior a 7 días, a partir del 4 día