

II. Administración Civil del Estado

2. Direcciones provinciales de Ministerios

Número 6243

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Dirección Provincial de Murcia

Ordenación Laboral. Convenios Colectivos. Exp. 32/91

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo para Gesval Seguridad S.A., suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, con fecha 1-3-91, y que ha tenido entrada en esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social con fecha 15-5-91, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, por la que se aprobó el Estatuto de los Trabajadores, así como las instrucciones recibidas de la Dirección General de Trabajo, de fecha 11 de septiembre de 1985.

Esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social,

A C U E R D A :

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social, con notificación a la Comisión Negociadora del mismo.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia».

Murcia a 17 de mayo de 1991.—El Director Provincial de Trabajo y Seguridad Social, Eduardo Fernández-Luna Giménez. (D.G. 512)

CONVENIO COLECTIVO ENTRE LA EMPRESA GESVAL SEGURIDAD, S.A. Y SU PERSONAL

Artículo 1.º.—Ámbito de aplicación.

El presente convenio colectivo establece las bases por las cuales se regirán las relaciones de trabajo entre la empresa Gesval Seguridad, S.A. y sus trabajadores, tanto en la provincia de Murcia como en cualquier otro lugar del Estado español donde esta mercantil establezca sucursales.

Artículo 2.º.—Ámbito temporal.

El presente convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 1991, sea cual fuere la fecha de publicación en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia». La vigencia del convenio es hasta el 31 de diciembre de 1992, prorrogándose de año en año, por tática reconducción, de no existir denuncia de cualquiera de ambas partes.

Artículo 3.º

Cualquiera de las partes podrá solicitar la revisión del convenio, formulando la denuncia con tres meses de antelación al vencimiento del plazo de vigencia o cualquiera de sus prórrogas.

Artículo 4.º.—Ámbito personal.

Se regirán por el presente convenio colectivo de carácter empresarial todos los trabajadores que presten sus servicios en la empresa Gesval Seguridad, S.A.

Artículo 5.º.—Unidad de convenio.

Las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo, constituye un todo orgánico e indivisible. En el supuesto de que la autoridad competente, en el ejercicio de sus funciones que le son propias, no homologase todos los artículos, se considerará el convenio nulo y sin eficacia.

Artículo 6.º.—Compensación, absorción y garantía «ad personam»

Las consideraciones obtenidas en este convenio son compensables y absorbibles respecto a las que vinieren rigiendo anteriormente, estimadas en su conjunto y en cómputo anual.

Se respetarán las condiciones personales que con carácter global excedan del convenio, ateniéndose estrictamente «ad personam».

Artículo 7.º.—Comisión paritaria.

Para la vigilancia e interpretación de las disposiciones contenidas en este convenio, estará formada por dos representantes de los trabajadores que hayan intervenido en las negociaciones del convenio y dos miembros de la parte empresarial, que también hayan intervenido en el mismo.

Artículo 8.º

Ambas partes convienen en dar conocimiento a la comisión paritaria del convenio en cuantas dudas y discrepancias pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del convenio, a cuya competencia, en trámite conciliatorio previo, someten el conocimiento de cualquier diferencia entre productores y empresa.

CAPÍTULO II Organización del trabajo

Artículo 9.º.—Principios generales.

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

Artículo 10.—Normas.

La organización del trabajo comprende las siguientes normas:

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

- b) La adjudicación a cada productor del número de elementos o de la tarea necesaria correspondiente al rendimiento mínimo exigible.
- c) La fijación de normas de trabajo que garanticen la óptima realización y seguridad de los servicios propios de la actividad, estableciéndose el cuadro de premios y de sanciones adecuado al cumplimiento de tales normas.
- d) La exigencia de atención, prudencia, pulcritud, vigilancia en ropas, enseres, útiles, armas, vehículos y demás elementos que componen el equipo personal, así como de las demás instalaciones y bienes análogos de la empresa y de sus clientes.
- e) La movilidad y redistribución del personal de la empresa típica de la actividad mediante el establecimiento de los cambios de puestos de trabajo, desplazamientos y traslados que exijan las necesidades de la organización de la producción, de acuerdo con las condiciones aplicables.
- f) La realización de las modificaciones en los métodos de trabajo, distribuciones del personal, cambios de funciones, calificación profesional, redistribuciones, sean con incentivos o sin él, cantidad y calidad del trabajo razonablemente exigibles.
- g) Estas normas se mantendrán incluso en los casos de desconformidad del trabajador, expresada a través de sus representantes, en tanto no exista resolución del conflicto por parte de la autoridad competente; lo mismo ocurrirá cuando se haga uso de cualquier otra vía legal, es decir se mantendrán estas normas hasta que haya resolución.

CAPÍTULO III Prestación del trabajador

Artículo 11.

Dadas las especiales circunstancias que concurren en la actividad de la empresa, y con el fin de mantener permanentemente capacitados a sus trabajadores para el responsable y mejor cumplimiento de las obligaciones del servicio, todo el personal operativo de esta empresa vendrá obligado a asistir a los cursos, prácticas de adiestramiento, entrenamiento y demás actividades formativas de carácter profesional que estipule la legislación vigente, dentro o fuera de la jornada laboral.

Si se efectuasen fuera de la jornada laboral, las horas empleadas en dichas actividades se retribuirán como si de horas extraordinarias se tratara.

Artículo 12.

El carácter confidencial de la prestación del servicio, hace especialmente exigible que los trabajadores sujetos a este convenio colectivo mantengan con especial rigor y diligencia los secretos relativos a la explotación y negocio de la empresa.

Artículo 13.

Si la empresa asumiere la prestación de un servicio que venía siendo desempeñado por otra, y el trabajador que desempeñaba la función de ese servicio le significara la finaliza-

ción de su relación laboral, la empresa Gesval Seguridad, S.A., y teniendo en cuenta sus propias circunstancias de trabajo, podrá decidir si el trabajador que prestaba aquel servicio continúa o no a los suyos propios, y si ocurriera, lo haría con un nuevo contrato.

CAPÍTULO IV Clasificación del personal

Artículo 14.

En función de su permanencia, los contratos de trabajo podrán concertarse por tiempo indefinido o de duración determinada, en los supuestos en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores.

La resolución del contrato de arrendamiento de servicios de la empresa llevará implícita la resolución del contrato de trabajo del personal contratado para tal servicio, con los derechos establecidos en el artículo 15,1,A), del Estatuto de los Trabajadores.

Será personal eventual el que fuera contratado por la empresa con ocasión de prestar servicio con carácter extraordinario que precisen la ampliación del censo laboral de manera esporádica y temporal, tales como servicios de vigilancia o conducción extraordinaria o los realizados para ferias, concursos o exposiciones, de duración limitada, siempre que aquéllos no tengan una duración superior a seis meses.

Será interino aquel personal que será contratado para sustituir a otro trabajador de la empresa, y así se especificará en su contrato, designando al trabajador que sustituya.

Sección 2.ª Clasificación según la función

Artículo 15.

La clasificación del personal consignada 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 requiere.

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

Artículo 16.—Clasificación general.

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

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

I. Personal directivo, titulado y técnico.—En este grupo se comprende:

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

II. Personal administrativo.—En este grupo se comprende:

- a) Jefe de 1.^a
- b) Jefe de 2.^a
- c) Oficial de 1.^a
- d) Oficial de 2.^a
- e) Azafata.
- f) Auxiliar.
- g) Vendedor.
- h) Telefonista.
- i) Aspirante.

III. Personal de mandos intermedios:

- a) Jefe de tráfico.
- b) Jefe de vigilancia.
- c) Jefe de servicios.
- d) Encargado general.
- e) Inspector (1 de vigilancia; 2 de tráfico y 3 de servicios).
- f) Responsable de equipo.

IV. Personal operativo.—Comprende las siguientes categorías.

- A) Juramentado:
 - a) Vigilante Jurado conductor.
 - b) Vigilante Jurado de transportes.
 - c) Vigilante Jurado de seguridad.
 - d) Vigilante Jurado de explosivos.
- B) No juramentado:
 - a) Contador-pagador.
 - b) Guarda de Seguridad.
 - c) Conductor.
 - d) Controller.

V. Personal de seguridad mecánico-electrónica.—Comprende las siguientes categorías.

- a) Encargado.
- b) Oficial 1.^a taller.
- c) Oficial 2.^a taller.

- d) Oficial 3.^a taller.
- e) Oficial 1.^a de mantenimiento.
- f) Oficial 2.^a de mantenimiento.
- g) Oficial 3.^a de mantenimiento.
- h) Oficial 1.^a instalador.
- i) Oficial 2.^a instalador.
- j) Oficial 3.^a instalador.
- k) Especialista de 1.^a
- l) Especialista de 2.^a
- m) Aprendiz.

VI Personal de oficios varios.—Comprende:

- a) Encargado.
- b) Oficial de 1.^a
- c) Oficial de 2.^a
- d) Ayudante.
- e) Peón.
- f) Aprendiz.

VII.—Personal subalterno.—Comprenderá:

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

Artículo 17.

Las funciones de cada categoría serán las que vengan fijadas por la legislación vigente, y expresamente para la que se hayan contratado.

CAPÍTULO V Ingresos

Artículo 18.—Normas generales.

Para el ingreso del personal, se observarán las normas legales vigentes en materia de contratación y generales de contratación o colocación así como las especiales que correspondan.

Artículo 19.—Las condiciones.

Las condiciones para ingresar en la empresa serán las legalmente vigentes; en lo referente al personal con la condición de vigilante jurado, deberá acomodarse preceptivamente a las normas que al efecto se exijan.

Artículo 20.—Contratos.

Los contratos que celebre la empresa para la contratación del personal para servicio determinado, eventual e interino, deberán ser por escrito, haciendo constar los requisitos y circunstancias que exija la legislación vigente, y en especial la mención expresa del servicio para el que se contrata; la causa

de la eventualidad se especificará también en los contratos que tengan esta finalidad.

Artículo 21.—Período de prueba.

Podrá concertarse por escrito un período de prueba, durante el cual cualquiera de las partes podrá rescindir el contrato sin derecho a indemnización alguna; el período de prueba será el siguiente:

Personal directivo, titulado y técnico: seis meses. Personal cualificado: administrativo, mandos intermedios y de oficios varios: tres meses.

Personal operativo: dos meses, en los que existirá un período de adiestramiento de quince días, susceptibles: podrá ser reducido, previo informe del comité de seguridad e higiene.

Personal no cualificado: quince días laborables.

Artículo 22.—Reconocimiento médico.

El personal de la empresa vendrá obligado a someterse a la iniciación de la prestación de examen médico, así como cuantas veces la empresa lo requiera sin perjuicio de los anuales preceptivos.

CAPÍTULO VI

Ascensos provisión de vacantes, plantilla y escalafones

Artículo 23.—Ascensos.

Las vacantes de categoría superior que se originen en la empresa y salvo amortización de la plaza, se cubrirán en igualdad de condiciones con las personas ajenas o personal del censo de la empresa, de acuerdo con las normas siguientes:

- a) Serán de libre designación de la dirección de la empresa las personas que deben ocupar vacante entre el personal directivo, titulado, técnico y jefes, excepto jefe de tráfico, jefe de vigilancia y encargado general.
- b) En las restantes categorías administrativas y en el personal de oficios varios, las vacantes se cubrirán por concurso oposición y de méritos en cuyas bases se otorgará igual puntuación a la aptitud y a la antigüedad en la empresa.
- c) Tendrá preferencia para cubrir las vacantes que se produzcan de mandos intermedios, el personal operativo, mediante un sistema mixto de concurso oposición, valorándose igualmente la antigüedad y la aptitud. No superando el examen ninguno de los concursantes, se proveerá la plaza con personal de libre designación o de nuevo ingreso.
- d) La empresa si necesita de nuevos vigilantes jurados, habrá de dar preferencia a los guardias de seguridad de la plantilla que reúnan las condiciones legalmente exigidas para ellos. Los guardias de seguridad que ejerciten esta preferencia y sean juramentados, serán destinados al puesto de trabajo de vigilante jurado vacante en ese momento, en la misma o distinta localidad, sin que el posible cambio de residencia, de jornada o de horarios pueda dar derecho a indemnización alguna. El guarda de seguridad que no acepte de antemano las posibles modificaciones

de residencia horario y/o jornada, se entenderá que renuncia al derecho de preferencia establecido en este apartado.

Artículo 24.—Escalafones.

La empresa se compromete a mantener un escalafón general de su personal. En el cual deberá figurar los datos correspondientes a cada uno de sus trabajadores con los detalles que siguen:

- 1.—Nombres y apellidos.
- 2.—Fecha de nacimiento.
- 3.—Fecha de ingreso en la empresa.
- 4.—Categoría profesional.
- 5.—Fecha de nombramiento o ascenso a la categoría.
- 6.—Fecha del próximo vencimiento del período del complemento de antigüedad.
- 7.—Número de orden.

Dentro de primer trimestre del año natural, la empresa publicará el escalafón anterior, y si no existiera conformidad por parte de los trabajadores formularán a través de la comisión paritaria las reclamaciones pertinentes.

CAPÍTULO VII

Lugar de trabajo, traslados y cambios de puesto

Artículo 25.—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 empresa, que procederá a la distribución de su personal entre sus diversos lugares de trabajo, de la manera más adecuada a los fines productivos, dentro de una misma localidad. A estos efectos, se entenderá por localidad tanto al municipio de que se trate como a las concentraciones urbanas o industriales que se agrupan alrededor del mismo y que formen con aquél una macroconcentración urbana o industrial aunque administrativamente sean Municipios distintos siempre que estén comunicados por medios de transportes públicos a intervalos no superiores a media hora.

El personal que desempeñe tareas de vigilancia, podrá dentro de la misma localidad, ser cambiado de centro de trabajo intentando en todo momento el acercamiento a la residencia del productor.

Los desplazamientos realizados dentro de la zona definida como localidad no dará lugar a dietas.

Artículo 26.—Destacamentos.

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

Artículo 27.—Desplazamientos.

El personal que salga de su residencia por causa del servicio, desplazándose fuera de su localidad, en el sentido que a tal palabra se le da en el artículo 25 del presente convenio colectivo, tendrá derecho al percibo de dietas. En el caso de que no se desplazase en vehículo de la empresa, tendrá derecho a que se le abone además el importe del billete en medio de transporte idóneo.

Artículo 28.—Importe de las dietas.

El importe de las dietas acordadas en este convenio colectivo serán:

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

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

800 pesetas cuando el trabajador tenga que pernoctar y desayunar.

1.500 pesetas cuando el trabajador tenga que pernoctar fuera de su localidad y realizar dos comidas.

Si el desplazamiento supusiera más de tres días el importe de la dieta completa será de 1.450 pesetas.

Artículo 29.—Traslados.

Los traslados son aquellos desplazamientos que impliquen cambio de residencia, y podrán estar determinados por las siguientes causas:

1.—Petición del trabajador o permuta.

2.—Mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador.

3.—Por necesidades del servicio, previo informe de los representantes de los trabajadores.

El traslado, no dará derecho a dietas.

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

Los traslados por mutuo acuerdo se regirán por los pactos que se hayan establecido.

En los traslados por necesidades de la empresa, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO VIII

Jornada de trabajo, descanso y vacaciones

Artículo 30.—Jornada de trabajo.

La jornada de trabajo será la legalmente establecida, salvo que exista reconocida jornada inferior, pudiendo ser continuada o dividida, sin que en este caso pueda serlo en más de dos períodos. Dadas las especiales características del trabajo o actividad, el horario de trabajo se entenderá desde las 0 horas

a las veinticuatro horas de cada día en atención a las necesidades del servicio.

Salvo en casos de especial urgencia o perentoria necesidad, entre la jornada terminada y el inicio de la siguiente deberá mediar un mínimo de doce horas.

Si la jornada 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.

Artículo 31.—Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan del cómputo semanal de la jornada legalmente establecida en el artículo anterior.

Si bien la realización de horas extraordinarias es de libre aceptación por parte del trabajador, cuando se inicie un servicio de vigilancia o de conducción de caudales, deberán proseguir hasta su conclusión, o la llegada del relevo.

Artículo 32.—Descanso semanal.

El trabajador tendrá derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio ininterrumpido, que como regla general comprenderá la tarde del sábado o la mañana del lunes y el día completo del domingo.

Sin embargo dadas las especiales circunstancias del servicio en el caso que deban trabajarse los domingos se establecerán turnos rotativos entre el personal de manera que el personal que trabaje un domingo, pueda disfrutar en su día de descanso dentro de la semana siguiente al festivo trabajado compensando así su trabajo en dicha fiesta.

Artículo 33.—Vacaciones.

Todos los trabajadores disfrutarán de unas vacaciones retribuidas de treinta días naturales, siempre que su permanencia al servicio de la empresa sea, como mínimo de un año.

Se establecerá un turno rotativo de disfrute de vacaciones, que se fijará de común acuerdo entre empresa y trabajadores, debiendo fijar el cuadro de vacaciones con antelación de dos meses al inicio del período anual de disfrute.

CAPÍTULO IX

Póliza de seguro

Artículo 34.—Póliza de seguro.

La empresa suscribirá póliza de seguro colectivo a favor de todos y cada uno de los trabajadores por un capital de tres millones de pesetas en caso de muerte y de tres millones ochocientos mil pesetas en caso de incapacidad permanente total, ambas derivadas de accidente, sea o no laboral. Su efecto cubrirá las veinticuatro horas del día y durante todo el año.

CAPÍTULO X

Faltas y sanciones

Artículo 35.—Faltas del personal.

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

Artículo 36.—Son faltas leves:

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

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

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

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

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

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

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

8. No comunicar a la empresa los cambios de residencia y domicilio y demás circunstancias que afecten a su actividad laboral, así como la ocultación a la misma por el trabajador de situaciones anómalas, y patrimoniales en que esté incurso o pudiera estarlo en razón de apremios, embargos o sentencias decretadas por la autoridad judicial o administrativa.

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

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

11. Toda infracción que tenga carácter leve, por olvido de sus deberes como ciudadanos o de los que les impone el presente convenio infringiendo perjuicios al buen régimen de la compañía o afectando a su prestigio.

Artículo 37.—Son faltas graves:

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

2. Más de cuatro faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en el período de un mes.

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

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

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

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

7. La simulación de enfermedad o accidente y no entregar el parte de baja oficial dentro de las 24 horas siguientes al de su emisión, salvo que se pueda comprobar su imposibilidad de hacerlo.

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

9. La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente, para sí o para sus compañeros o personal y público, o peligro de averías, para las instalaciones, podrá ser considerada falta muy grave, en todo caso se reputará imprudencia grave el no uso de las prendas y aparatos de seguridad obligatorios.

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

11. No dar conocimiento inmediato a sus superiores de la preparación o comisión de un delito.

12. Llevar los registros, documentación, cuadernos o cualquier clase de anotaciones oficiales y escritos que reglamentariamente deben tener, sin las formalidades debidas y cometiendo faltas que por su gravedad o transcendencia merezcan

especial correctivo y si tuviera especial relevancia tendrá, la consideración de muy grave.

13. Todas las faltas, ya sean por acción o por omisión no previstas en este convenio colectivo que produzcan o puedan producir daño grave material o moral para la empresa o sus clientes.

Artículo 38.—Son faltas muy graves:

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

2. Más de 12 faltas no justificadas de puntualidad cometidas en el período de seis meses o 24 en un año aunque hayan sido sancionadas independientemente.

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

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

5. El hacer desaparecer, inutilizar, causar desperfectos en uniformes, útiles, 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 inexcusables.

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 en acto de servicio.

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

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

11. La participación directa o indirecta en la comisión de

un delito calificado como tal en las leyes penales así como la retirada temporal o definitiva del permiso de conducir para los conductores, sea por sentencia o como sanción definitiva administrativa por comisión de actos calificados como imprudencia simple o temeraria y la pérdida del título o la retirada de la licencia de armas para los vigilantes jurados.

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

13. La disminución voluntaria y continuada del rendimiento.

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

15. La comisión de actos inmorales en el lugar de trabajo o en los locales de la empresa, dentro o fuera 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 idéntica actividad que la empresa o dedicarse a ocupaciones particulares que estén en abierta pugna con el servicio.

18. Dirigirse a la prensa para iniciar la solicitud de mejoras, comentar servicios o publicar artículos que puedan constituir perjuicio o desprestigio para empresa o sus trabajadores.

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

20. Asistir a reuniones ilegales vistiendo el uniforme.

21. Iniciar o continuar cualquier discusión, desavenencia rivalidad, pretendida superioridad, exigencias en el modo de prestarse los servicios, etc. con funcionarios de policía.

22. La embriaguez ocasional fuera del servicio vistiendo el uniforme.

23. Entregarse a juegos y distracciones todo ello durante y dentro de la jornada de trabajo.

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

Artículo 39.—Sanciones.

I. Por falta leve:

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

II. Por falta grave:

- a) Amonestación pública.

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

III. Por falta muy grave:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a dos meses.
- b) Inhabilitación para el ascenso durante tres años.
- c) La retirada temporal del carné de conducir dará lugar a que el vigilante conductor pierda la categoría de tal durante el tiempo de duración de la misma pasando a percibir el salario de la categoría inmediatamente inferior, pudiendo la empresa asignarle el puesto que tenga vacante.
- d) Despido.

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

CAPÍTULO XI

Retribuciones

Artículo 40.—Disposición general.

Las retribuciones del personal comprendido en este convenio colectivo estarán constituidas por el salario base y los complementos del mismo, y corresponde a la jornada normal a que se refiere el artículo 30 del presente convenio.

El pago del salario se efectuará por meses vencidos.

Artículo 41.

El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta, previa justificación de su necesidad.

Artículo 42.—Estructura salarial.

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

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

3. Cantidad o calidad de trabajo:

Horas extraordinarias.

4. De vencimiento superior al mes:

Gratificación Navidad.

Gratificación julio.

5. Indemnización o suplidos:

Plus de mantenimiento de vestuario.

Artículo 43.—Antigüedad.

Todos los trabajadores sin excepción de categorías, disfrutarán además de un sueldo aumento por año de servicio que consistirá en trienios al 7,5 por 100 del sueldo base que perciban.

Artículo 44.—Complementos de puesto de trabajo.

Se abonarán a las categorías y en las cuantías que tuvieran en el anexo número 1.

Artículo 45.—Gratificaciones extraordinarias.

La empresa abonará dos gratificaciones extraordinarias, en el mes de julio y Navidad y a razón de una mensualidad de la columna total correspondiente al anexo salarial, que se prorratearán en doce mensualidades.

Artículo 46.—Plus de trabajo nocturno:

Se fija un plus de trabajo nocturno de un 25% del sueldo base de acuerdo con el artículo 34.6 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 47.—Premios por jubilación.

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

A los 60 años, 120.000 pesetas.

A los 61 años, 100.000 pesetas.

A los 62 años, 90.000 pesetas.

A los 63 años, 75.000 pesetas.

A los 64 años, 60.000 pesetas.

En materia de jubilación se estará a lo dispuesto en el Real Decreto-Ley 14/1981 de 20 de agosto y al Real Decreto 2.705/1981 de 19 de octubre.

Artículo 48.

Todos los Vigilantes Jurados de Seguridad en el desempeño de su cargo y obligaciones estarán sometidos a lo dispuesto en el Decreto 629/1978 del Ministerio del Interior y disposiciones reglamentarias.

CATEGORIAS	Salario base	Plus vestuario	Plus transporte	Plus Veh. blindado	Plus nocturno	Plus Peligros.	Plus Activid.	TOTAL
Personal directivo titulado técnico								
Director general.....	98.106		3.309					101.415
Director comercial.....	88.674		3.309					91.983
Director administrativo.....	88.674		3.309					91.983
Director técnico.....	88.674		3.309					91.983
Jefe de Personal.....	79.241		3.309					82.550
Jefe de Seguridad.....	79.241		3.309					82.550
Titulado superior.....	79.241		3.309					82.550
Titulado medio.....	69.776		3.309					73.085
Personal administrativo								
Jefe de 1.ª.....	65.283		3.309				4.527	73.119
Jefe de 2.ª.....	60.830		3.309				5.204	69.343
Oficial de 1.ª.....	52.556		3.309				6.563	62.427
Oficial de 2.ª.....	53.250		3.309					56.559
Azafata.....	53.250		3.309					56.559
Auxiliar.....	53.250		3.309					56.559
Vendedor.....	54.150		3.309				6.224	63.683
Telefonista.....	53.250		3.309					56.559
Aspirante (menor 18 años).....	33.000		3.309					36.309
Mandos intermedios								
Jefe de tráfico.....	59.660	4.930	3.309				499	68.398
Jefe de vigilancia.....	59.660	4.930	3.309				499	68.398
Jefe de servicios.....	59.660	4.930	3.309				499	68.398
Encargado general.....	59.660	4.930	3.309				499	68.398
Inspector.....	58.497	4.930	3.309				1.177	67.913
Personal operativo juramentado								
Vig. Jurado conductor.....	53.250	6.419	3.309	4.964		8.502		76.444
Vig. Jurado transporte.....	53.250	4.431	3.309	4.964		8.502		76.444
Vigilante Jurado.....	53.250	4.405	3.309		9.478			70.442

CATEGORIAS	Salario base	Plus vestuario	Plus transporte	Plus Veh. blindado	Plus nocturno	Plus Peligros.	Activid.	TOTAL
Personal operativo no juramentado								
Guarda de Seguridad.....	53.250	5.068						58.318
Conductor	53.250	4.405				7.878		65.533
Controller	53.250	5.068						58.318
Personal de seguridad mecánico electrónica								
Oficial 1.ª taller.....	67.330	1.146	3.309					71.785
Oficial 2.ª taller.....	61.432	1.252	3.309					65.993
Oficial 3.ª taller.....	55.547	1.362	3.309					60.218
Oficial 1.ª mantenimiento.....	65.368	1.184	3.309					60.218
Oficial 2.ª mantenimiento.....	59.470	1.290	3.309					64.068
Oficial 3.ª mantenimiento.....	53.583	1.399	3.309					58.290
Oficial 1.ª instalador.....	63.406	1.220	3.309					67.935
Oficial 2.ª instalador.....	57.471	1.330	3.309					62.109
Oficial 3.ª instalador.....	53.250	1.433	3.309					57.992
Especialista 1.ª.....	53.250	1.596	3.309					58.155
Especialista 2.ª.....	53.250	1.176	3.309					57.735
Personal de oficios varios								
Oficial 1.ª.....	53.250		3.309				4.732	61.291
Oficial 2.ª.....	53.250		3.309					56.559
Ayudante	53.250		3.309					56.559
Peón	53.250		3.309					56.559
Aprendiz	39.475		3.309				3.316	40.100
Personal subalterno								
Ordenanza (menor 18 años).....	41.907		3.309				2.427	47.652
Almacenero	53.250		3.309				2.427	47.652
Botones (menor 18 años).....	33.000		3.309				2.381	38.690

CATEGORÍAS

SALARIO ANUAL

PERSONAL DIRECTIVO TITULADO

Director general	1.419.810
Director comercial	1.287.762
Director administrativo	1.287.762
Directivo técnico	1.287.762
Jefe de Personal	1.155.700
Jefe de Seguridad	1.155.700
Titulado superior	1.155.700
Titulado medio	1.023.190

PERSONAL ADMINISTRATIVO

Jefe de 1.ª	1.023.666
Jefe de 2.ª	970.802
Oficial de 1.ª	873.978
Oficial de 2.ª	791.826
Azafata	791.826
Auxiliar	791.826
Vendedor	891.562
Telefonista	791.826
Aspirante (menor de 18 años)	508.326

MANDOS INTERMEDIOS

Jefe de tráfico	957.572
Jefe de vigilancia	952.572
Jefe de servicios	952.572
Encargado general	957.572
Inspector	950.782

PERSONAL O. JURAMENTADO

Vig. Jurado conductor	1.070.216
Vig. Jurado transp.	923.356
Vigilante Jurado	986.188

PERSONAL O. NO JURAMENTADO

Guarda de Seguridad	816.452
Conductor	917.462
Controller	816.452

PERSONAL DE SEGURIDAD
MECÁNICO ELECTRÓNICA

Oficial 1.ª taller	1.004.990
Oficial 2.ª taller	923.902
Oficial 3.ª taller	843.052
Oficial 1.ª mantenimiento	843.052
Oficial 2.ª mantenimiento	896.952
Oficial 3.ª mantenimiento	816.060
Oficial 1.ª instalador	951.090
Oficial 2.ª instalador	869.526
Oficial 3.ª instalador	811.888
Especialista 1.ª	814.170
Especialista 2.ª	808.290

PERSONAL DE OFICIOS VARIOS

Oficial 1.ª	858.074
Oficial 2.ª	791.826
Ayudante	791.826
Peón	791.826
Aprendiz	561.400

PERSONAL SUBALTERNO

Ordenanza (menor de 18 años)	667.128
Almacenero	791.826
Botones (menor de 18 años)	541.660