

Número 2509

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL**Dirección Provincial de Murcia****Ordenación Laboral - Convenios Colectivos - Expediente 7/90**

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo para "COSECAR", Cooperativa de Seguridad Cartagena, de ámbito empresa, suscrito por la comisión negociadora del mismo, con fecha 29-1-90, cuya representación de la empresa, está formada por representantes de la empresa, y la de los trabajadores por las centrales sindicales independientes, y que ha tenido entrada en esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social, con fecha 26-2-90, y 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 por 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, 26 de febrero de 1990.—El Director Provincial de Trabajo y Seguridad Social, Eduardo Fernández-Luna Giménez. (D.G. 186)

**Convenio Colectivo de empresa de "COSECAR",
Cooperativa de Seguridad Cartagena. Año 1990**

CAPITULO PRIMERO**Artículo 1º— Ambito de aplicación.**

El presente Convenio Colectivo establece las bases para las relaciones de trabajo entre la empresa "Cooperativa de Seguridad y Vigilancia Cartagena, COSECAR" y sus trabajadores.

Artículo 2º— Ambito territorial.

Las normas del presente Convenio Colectivo serán de aplicación en todo el territorio español.

Artículo 3º— Ambito funcional.

Se incluye en el campo de aplicación de este Convenio la actividad de la empresa reseñada, dedicada a la prestación de vigilancia y protección de cualquier clase de local, negocio, bienes o personas, con los medios y vehículos adecuados al efecto, y de todo aquello que precise vigilancia y protección que, de manera primordial preste esta empresa.

Artículo 4º— Ambito temporal.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día 1 de enero de 1990, manteniéndose su vigencia hasta el 31 de diciembre del mismo año. No obstante, habrá de tener en cuenta las especiales características que en materia de retribución

se establece en los anexos que acompañan al presente Convenio.

Artículo 5º— Denuncia.

La denuncia del presente Convenio se entenderá automática al momento de su vencimiento, es decir, al 31 de diciembre de 1990.

Artículo 6º— Ambito personal.

Se regirán por el presente Convenio todos los trabajadores que prestan sus servicios en la empresa citada y todos aquellos que por adhesión pudieran unirse a él.

CAPITULO SEGUNDO**Organización del trabajo****Artículo 7º— Principio general.**

La organización del trabajo con sujeción a este Convenio Colectivo es facultad exclusiva de la dirección de la empresa.

CAPITULO TERCERO**Prestación del trabajo**

Artículo 8º— Las partes firmantes de este Convenio Colectivo manifiestan su voluntad de cada puesto de trabajo será ocupado por el trabajador más idóneo en razón de sus cualidades técnicas, profesionales y humanas, a cuyo fin deberán establecerse los adecuados cauces de promoción y selección, facilitándose los mejores medios para la formación y perfeccionamiento profesional de los trabajadores.

Para llevar a efectos tales principios, la empresa informará a los representantes de los trabajadores de los planes de información profesional que se vayan a realizar por la misma, y cuyo contenido tendrá como objetivo alguno de los fines siguientes:

1º Elevación del nivel cultural de cada trabajador.

2º Elevación del nivel físico del trabajador.

3º Corrección de las deficiencias en el nivel profesional exigible a cada trabajador cuando se observen rendimientos inferiores a lo normal o para la adaptación a nuevos puestos de trabajo dentro del concepto general de su categoría profesional.

4º Perfeccionamiento profesional, y

5º Ascenso, dentro de la línea del perfeccionamiento profesional antes indicado.

Todos los trabajadores de la empresa estarán obligados a asistir a los cursos, prácticas de adiestramiento, perfeccionamiento, entrenamientos y demás actividades formativas del carácter profesional que estipule la legislación vigente o considere oportuno la dirección de la empresa, ya se realicen éstos dentro o fuera de la jornada laboral.

Artículo 9º— El carácter confidencial de la prestación de los servicios de seguridad y vigilancia de la empresa "COSECAR" y sus trabajadores hacen especialmente exigible que todos los trabajadores sujetos a este Convenio Colectivo mantengan con especial rigor los secretos relativos a la explotación y negocio de la misma y de todas aquellas empresas en

que se presten los servicios, todo ello de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.

CAPITULO CUARTO

Clasificación del personal

Artículo 10.— Por las características de la empresa en que se prestan los servicios, los contratos de trabajo podrán concertarse por tiempo o duración determinada, en su modalidad de contrato de trabajo en prácticas o según otra autorizada por la legislación vigente.

Artículo 11.— *Clasificación funcional.*

La clasificación del personal establecida en el presente Convenio Colectivo es meramente enunciativo sin que suponga la obligación de tener provista todas las plazas y categorías que se enumeran, si las necesidades de la empresa y el volumen de la misma no lo requieren.

Artículo 12.— *Clasificación general.*

Dadas las características de la empresa, el personal que presta sus servicios en la misma se clasificará según sus funciones, de la siguiente forma:

—Personal operativo: comprenderá las siguientes categorías:

a) Juramentado:

—Vigilante Jurado de Seguridad.

b) No juramentado:

—Guarda de Seguridad.

—Personal administrativo:

—Auxiliar Administrativo.

CAPITULO QUINTO

Ingresos

Artículo 13.— Para el ingreso del personal comprendido en este Convenio Colectivo se observarán las normas legales vigentes en materia de contratación y colocación, así como las especiales que pudieran corresponder.

Artículo 14.— Los contratos que celebre la empresa "CO-SECAR" para la contratación de su personal, sean del tipo que sean, deberán ser por escrito, con los requisitos y circunstancias que exija la legislación vigente.

Artículo 15.— *Período de prueba.*

Se podrá concertar un período de prueba durante el cual, cualquiera de las partes podrá rescindir el contrato sin derecho a indemnización alguna. Este período de prueba no podrá exceder del establecido en la legislación vigente.

Artículo 16.— *Reconocimiento médico.*

Todos los trabajadores de la empresa estarán obligados a someterse al comienzo de la prestación de sus servicios a un examen médico, así como cuantas veces la dirección de la empresa lo estime oportuno, todo ello sin perjuicio de los preceptivos reconocimientos anuales.

CAPITULO SEXTO

Lugar de trabajo, traslados y cambios de puesto

Artículo 17.— Dadas las especiales características y circunstancias en las que se realiza la prestación de los servicios de seguridad y vigilancia, la movilidad del personal estará determinada por los facultades de organización de la empresa, que procederá a la distribución de personal entre sus diversos lugares de trabajo de la manera más racional y adecuada a los fines productivos de la misma.

Artículo 18.— *Desplazamientos.*

Cuando un trabajador tenga que desplazarse por necesidades del servicio en su vehículo particular, tendrá derecho a percibir la cantidad de 16 pesetas por kilómetro recorrido.

Artículo 19.— *Traslados.*

Los traslados de personal serán aquellos desplazamientos fuera de la localidad de origen que implique cambio de residencia, y podrán estar determinados por algunas de las siguientes causas: petición del trabajador, mutuo acuerdo entre empresa y trabajador y necesidades del servicio.

El traslado no dará derecho a dietas.

CAPITULO SEPTIMO

Jornada de trabajo, descanso y vacaciones

Artículo 20.— La jornada de trabajo para todo el personal sujeto a convenio será de 1.826 horas anuales de trabajo efectivo.

Entre la jornada terminada y el inicio de la siguiente deberá mediar un mínimo de 12 horas.

Artículo 21.— *Horas extraordinarias.*

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada extraordinaria establecidas en el artículo anterior.

Su valor vendrá establecido en los anexos dedicados a las retribuciones.

Artículo 22.— *Vacaciones.*

Todos los trabajadores disfrutarán de unas vacaciones retribuidas de 30 días naturales, siempre que lleven un año al servicio de la empresa, en otro caso, les corresponderá la parte proporcional al tiempo trabajado. El período de disfrute se determinará de acuerdo con las necesidades del servicio por la dirección de la empresa, debiendo conocerse por los trabajadores el cuadro anual de vacaciones con antelación de al menos un mes al inicio del período anual de las mismas.

CAPITULO OCTAVO

Licencias y excedencias

Artículo 23.— Los trabajadores regidos por este Convenio Colectivo tendrán derecho a disfrutar de las licencias o permisos sin pérdida de la retribución, que quedan establecidas en el Estatuto de los Trabajadores.

De igual forma los trabajadores tendrán derecho a solicitar excedencia que podrá ser concedida por la dirección de la empresa en atención a los motivos particulares del trabajador que la solicite, siendo requisito indispensable para tener derecho a la misma, el haber alcanzado en la empresa una antigüedad no inferior a un año.

CAPITULO NOVENO

Faltas y sanciones

Artículo 24.— Las acciones u omisiones en que incurran los trabajadores se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia o intención, en leves, graves o muy graves.

Artículo 25.— *Son faltas leves:*

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

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

3. No notificar, con carácter previo la ausencia al trabajo y la razón que lo motivó.

4. El descuido y distracción en la realización del trabajo o en el cuidado o conservación de las máquinas, útiles, armas, instalaciones, etc. Cuando el incumplimiento de lo anterior origine consecuencias de gravedad en la prestación del servicio la falta podrá reputarse como grave o muy grave.

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

6. Las faltas de respeto y consideración en materia leve a los subordinados, compañeros y público, dentro de la jornada de trabajo, así como el uso de palabras mal sonantes e indecorosas con los mismos.

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

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

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

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

Artículo 26.— *Son faltas graves:*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

11. Llevar los registros, documentación u otra clase de anotaciones oficiales sin las formalidades debidas, o cometiendo faltas que por su transcendencia merezcan especial correctivo.

Artículo 27.— *Son faltas muy graves:*

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

2. Más de doce faltas de puntualidad no justificadas en el período de seis meses o de veinticuatro en un año.

3. Tres o más faltas sin justificar en el período de un mes.

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

5. Hacer desaparecer, inutilizar, causar desperfectos en armas, máquinas, instalaciones o edificios, etc., tanto de la empresa como de clientes de la misma.

6. Realizar trabajos por cuenta propia o ajena estando en situación de incapacidad laboral intransitoria, así como realizar manipulaciones para prolongar esa situación.

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

8. La embriaguez probada vistiendo el uniforme.

9. La violación del secreto de correspondencia o documentos de la empresa o de personas en cuyos locales se realice la prestación del servicio.

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

11. El abandono del trabajo en puestos de responsabilidad y la inhibición o pasividad en la prestación de los servicios.

12. La disminución voluntaria y continuada del rendimiento.

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

14. La comisión de actos inmorales en lugar de trabajo o en los locales de la empresa.

15. El abuso de autoridad.

16. La competencia ilícita.

17. Hacer uso de las armas al no ser en defensa propia y en los casos previstos en las leyes.

18. Entregarse a juegos y distracciones graves durante la jornada de trabajo.

19. La imprudencia en acto de servicio, siempre que implique riesgo de accidente para sí o para sus compañeros, o para las personas o público de las instalaciones que se vigilan.

Artículo 28.— Sanciones:

1. Por falta leve:

a) Amonestación verbal.

b) Amonestación escrita.

2. Por falta grave:

a) Amonestación pública.

b) Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.

c) Inhabilitación para el ascenso durante un año.

3. Por falta muy grave:

a) Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a dos meses.

b) Inhabilitación para el ascenso durante tres años.

c) Despido.

Artículo 29.— Prescripción.

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

CAPITULO DECIMO

Retribuciones

Artículo 30.— Estructura salarial.

La estructura salarial que pasará a tener las retribuciones, con efecto retroactivos desde el año 1988 y hasta el 31 de diciembre de 1990 será la siguiente:

a) Sueldo base.

b) Complementos:

1. Personales: Antigüedad.

2. De puestos de trabajo:

—Peligrosidad.

3. Cantidad o calidad de trabajo:

—Horas extraordinarias.

4. De vencimiento periódico superior al mes:

—Gratificación de Navidad.

—Gratificación de Julio.

—Beneficios.

5. Indemnizaciones o suplidos:

—Plus de distancia o transporte.

—Plus de vestuario.

Artículo 31.— Cuantía de las retribuciones.

Por las características y circunstancias en las que se ha negociado el presente Convenio Colectivo, ha de considerarse al mismo con valor retroactivo desde el año 1988, y con efectos desde primero de enero de dicho año. Ambas representaciones hacen constar expresamente que las condiciones económicas se realizan de acuerdo con la repulsión que éstas tienen en los precios de los servicios, de ahí el que existan diferencias económicas entre los horarios, y su cuantía, respecto de años anteriores, sin embargo se llega a estas cantidades por las circunstancias del mercado y la ampliación de plantilla habida en COSECAR durante el año 1989. El importe del salario base, complementos de puestos de trabajo, de vencimiento periódico superior al mes, indemnizaciones o suplidos, etc., será el que se refleja en el anexo de retribución del presente Convenio Colectivo.

DISPOSICION FINAL

Si a lo largo de la vigencia del presente Convenio se publicará alguna disposición del Ministerio de Interior que afectará a cualquiera de las categorías operativas de este Convenio, ambas partes acuerdan convocar a la comisión paritaria con objeto de adoptar el presente Convenio en aquello que pudiera ser afectado o modificado.

A N E X O

Vigencias: del 1 de enero de 1988, al 31 de diciembre de 1988

Categorías	Salario Base	Plus Pelig.	Plus Transp.	Plus Vestuar.
Vigilante Jurado	51.000	11.750	13.187	8.250
Guarda de Seguridad	42.619	—	13.187	5.000
Aux. Administrativo	44.040	—	15.000	—
Vigencia: del 1 de enero de 1989, al 31 de diciembre de 1989.				
Vigilante Jurado	54.665	12.250	13.750	7.100
Guarda de Seguridad	45.430	—	13.750	4.210
Aux. Administrativo	46.680	—	—	—
Vigencia: del 1 de enero de 1990 al 31 de diciembre de 1990.				
Vigilante Jurado	55.000	9.067	10.210	5.723
Guarda de Seguridad	50.000	—	10.210	5.723
Aux. Administrativo	50.000	—	10.210	—
Gratificaciones Extraordinarias:				
	Julio	Navidad	Beneficios	Año 1990
Vigilante Jurado	58.947	58.947	21.053	
Guarda de Seguridad	50.000	50.000	20.000	
Aux. Administrativo	50.000	50.000	20.000	
Valor Hora Extraordinaria:				
	1988	1989	1990	
	425	465	500	

Para 1990 la hora extraordinaria realizada en día festivo se abonará a razón de 550 pesetas.

Kilometraje: Se abonarán, 16 pesetas por kilómetro.