

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA SERVICIOS
SECURITAS, S.A.

PREÁMBULO

Este Convenio está concertado por la representación de la Empresa y la representación sindical de la misma, estando ambas legitimadas y constituidas de acuerdo con lo dispuesto en el título III del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO I

Extensión y eficacia

Artículo 1. *Ámbito de Aplicación.*

El presente Convenio de Trabajo establece las normas básicas en las relaciones laborales entre Servicios Securitas, S.A. y sus trabajadores, cualquiera que sea su categoría laboral.

Artículo 2.º *Ámbito Territorial.*

Las normas de este Convenio serán de aplicación en todos los centros de trabajo que la Empresa tiene en la actualidad y que pueda establecer en el futuro en todo el territorio español.

Artículo 3. *Ámbito Temporal.*

El presente Convenio entrará en vigor el día de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial del Estado. No obstante, los efectos de este Convenio serán del día 1 de enero de 2.008.

La vigencia de este Convenio es por el período del día 1 de enero de 2.008 hasta el 31.12.2010, prorrogándose tácitamente por períodos anuales, y de no mediar denuncia del mismo por cualquiera de las partes intervinientes.

Artículo 4. *Denuncia.*

Cualquiera de las partes podrá solicitar la revisión del Convenio, formulando la denuncia del mismo por escrito, ante la otra parte y ante la autoridad laboral con tres meses de antelación al vencimiento del plazo de vigencia o cualquiera de sus prórrogas.

CAPÍTULO II

Absorción y compensación

Artículo 5. *Absorción y Compensación.*

Las condiciones económicas de toda índole pactadas en este Convenio forman un todo orgánico y sustituirán, compensarán y absorberán en cómputo anual y global a todas las existentes al 31 de diciembre de 2.007, cualquiera que sea la naturaleza, origen o denominación de las mismas. Se respetarán las situaciones personales que con carácter global y en conjunto anual excedan de las condiciones pactadas en el presente Convenio, manteniéndose «ad personam».

Artículo 6. *Garantía personal.*

En caso de que existiera algún trabajador que tuviera reconocidas condiciones económicas que, consideradas en su conjunto anual, fueran más beneficiosas que las establecidas en este Convenio para los trabajadores de su misma categoría profesional, se le mantendrán y respetarán con carácter estrictamente personal, mientras permanezca en la misma categoría.

Artículo 7.

El presente Convenio constituye un conjunto indivisible y las partes que lo acuerdan quedan recíprocamente vinculadas a su totalidad, adquiriendo el compromiso de respetar y cumplir todo lo pactado en él.

CAPÍTULO III

Comisión Paritaria

www.cigservizos.org

Artículo 8.

Se constituye una Comisión Paritaria, la cual estará integrada por los miembros de la Empresa y los miembros de las Representaciones Sindicales firmantes de este Convenio, cuyas funciones serán las que a continuación se indican:

- 1) Interpretación de la totalidad de los artículos del Convenio Colectivo.
- 2) Conciliación preceptiva en conflictos colectivos que supongan la interpretación de las normas del presente Convenio.
- 3) Seguimiento de la aplicación de lo pactado.

En ambos casos se planteará por escrito la cuestión objeto del litigio ante la Comisión de Interpretación, Conciliación y Arbitraje, la cual se reunirá necesariamente en el plazo de diez días naturales a partir de la fecha de recepción del escrito, debiendo emitir el informe en el mismo plazo de tiempo.

Se establece 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, siempre que el pronunciamiento se produzca por unanimidad de los miembros asistentes a la Comisión Paritaria.

La Comisión fija como sede de las reuniones el domicilio social de la Empresa, calle Barbadillo, 9, de Madrid. Cualquiera de los componentes de esta Comisión podrá convocar dichas reuniones. La parte convocante estará obligada a comunicarlo a todos los componentes por escrito.

La Comisión Paritaria estará compuesta por: dos miembros de la representación de la empresa y un miembro de cada sindicato firmante del convenio colectivo, sin perjuicio de la representatividad que le corresponda. Para que las reuniones sean válidas, previa convocatoria, se requiere que asista un miembro por la parte empresarial y el 50 % de la representatividad sindical.

Para la toma de acuerdos, por la parte sindical, se requiere la mayoría simple de la misma y la aceptación por la representación empresarial.

CAPÍTULO IV

Organización del trabajo en la empresa

Artículo 9. *Organización y modificación de las condiciones del trabajo.*

La organización del trabajo, de acuerdo con lo previsto en este Convenio corresponde a la Dirección de la Empresa, que la desarrollará dentro de los límites del ejercicio regular de sus facultades de organización, dirección y control de trabajo, y atendiendo a las necesidades técnicoeconómicas existentes en cada momento.

La movilidad funcional, como manifestación de ese poder de dirección, se ejercerá de acuerdo a las necesidades empresariales y a lo previsto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, respetando, en todo caso, los derechos económicos y profesionales de los trabajadores. A estos efectos los grupos profesionales serán los definidos en el artículo 15 de este Convenio.

CAPÍTULO V

SECCIÓN 1.ª CLASIFICACIÓN SEGÚN LA PERMANENCIA

Artículo 10.

En función de su permanencia, los contratos de trabajo podrán concertarse por tiempo indefinido, por duración determinada y por cualquier otra modalidad de contrato de trabajo autorizada por la Legislación vigente.

Será personal contratado para obra o servicio determinado a aquél cuya misión consista en atender la realización de una obra o servicio determinado dentro de la actividad normal de la empresa, gozando de sustantividad propia de acuerdo con lo establecido en el artículo 15.a) del Estatuto de los Trabajadores.

Este tipo de contrato quedará resuelto por las siguientes causas:

Cuando finalice la obra o el servicio con el cliente.

Cuando el cliente resuelva el contrato de arrendamiento de servicios, cualquiera que sea la causa.

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

A efectos de la determinación de los trabajadores afectados por esta situación, se elegirán primero los de menor antigüedad, y caso de tener la misma, se valorarán las cargas familiares, informando en todo caso a la Representación de los Trabajadores.

Será personal eventual aquel que ha sido contratado por la empresa con ocasión de prestar servicios para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aún tratándose de la actividad normal de la empresa, siempre que la duración máxima de estos contratos no tengan una duración superior a 6 meses en un plazo de 12 meses, de acuerdo con lo establecido en el artículo 15.b) del Estatuto de los Trabajadores.

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 temporal, vacaciones, supuestos de excedencia, cumplimiento de sanciones, etc.

Será personal temporal, aquél que haya sido contratado en virtud de las disposiciones legales vigentes y específicas de 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 11.

Será fijo en plantilla:

- a) El personal contratado por tiempo indefinido una vez haya superado el tiempo de prueba.
- b) El personal eventual cuya relación contractual supere el período de seis meses, dentro de doce meses, con independencia de las contrataciones que pueda llevar a cabo la Empresa como consecuencia de los contratos de duración determinada sujetos al empleo protegido.
- c) El personal que, contratado para servicio determinado, siguiera prestando servicio en la empresa terminado aquél.
- d) El personal interino que, una vez reincorporado al servicio el sustituido, siga restando servicio de carácter permanente no interino en la Empresa.

La empresa garantizará que en las Delegaciones de 50 o más trabajadores será igual o superior al 15%. Este porcentaje, a nivel estatal se garantiza en un 30%.

Artículo 12.

El personal eventual, interino y contratado para servicios determinados, lo deberá ser por escrito, consignándose la causa genérica de la eventualidad o interinidad, así como la duración o el servicio objetivo del contrato.

Artículo 13. *Período de prueba.*

Todo el personal de nuevo ingreso será sometido a un período de prueba, durante el cual cualquiera de las partes podrá rescindir el contrato sin derecho a indemnización de ningún tipo. El período de prueba no podrá exceder del siguiente tiempo según la categoría profesional:

- Personal Directivo. Seis meses.
- Personal Cualificado. Tres meses.
- Personal Administrativo. Tres meses.
- Personal Mandos Intermedios. Dos meses.
- Personal Operativo. Un mes.
- Personal Oficios varios. Quince días.

No podrá establecerse un periodo de prueba para aquellos trabajadores que, habiendo sido contratados con anterioridad en la empresa, si no ha transcurrido un año a contar desde la fecha de finalización de la anterior relación laboral.

El periodo de prueba pactado, quedará en suspenso por un periodo máximo de 2 de meses en caso de enfermedad común o accidente no laboral, y de 3 meses en caso de enfermedad profesional o accidente de trabajo.

SECCIÓN 2.ª CLASIFICACIÓN SEGÚN FUNCIONES

Artículo 14.

Las clasificaciones del personal consignadas en el presente Convenio Colectivo, son meramente enumerativas, no limitativas y no suponen la obligación de tener previstas todas las plazas y categorías enumeradas, si las necesidades y volumen de la Empresa no lo requieren.

Artículo 15. *Clasificación general.*

El personal que presta sus servicios en Servicios Securitas, S.A. se clasificará por razón de sus funciones en los grupos que a continuación se indican:

Grupos profesionales:

- I. Personal Directivo.
- II. Personal Administrativo.
- III. Personal Mandos Intermedios.
- IV. Personal Operativo.
- V. Personal Oficis Varios.

I. Personal directivo y titulado:

- Director General.
- Director Administrativo.
- Director Comercial.
- Director de Personal.
- Jefe de Departamento.
- Titulado de Grado Superior.
- Titulado de Grado Medio.
- Gerente y/o Delegado Provincial.

II. Personal administrativo:

- Jefe 1.ª Administrativo.
- Jefe 2.ª Administrativo.
- Oficial 1.ª Administrativo.
- Oficial 2.ª Administrativo.
- Jefe de Ventas.
- Vendedor.
- Auxiliar.
- Aspirante.
- Telefonista/o.

III. Personal mandos intermedios:

Encargado/Encargado General.
Supervisor.

IV. Personal operativo:

Auxiliar de Servicios.
Conductor/repartidor.
Azafata/o
Cajero/Aparcador.
Operador/a.
Bombero.
Agente social.
Grabador de datos.

V. Personal de oficios varios:

Ayudante.
Mozo/Peón.

SECCIÓN 3.^a DEFINICIONES DE LAS CATEGORÍAS PROFESIONALES

Artículo 16. *Personal directivo y titulado.*

a) Director General.–Es quien con título adecuado o amplia preparación teórico – práctica, asume la dirección y la responsabilidad de la Empresa, programando y controlando el trabajo en todas sus fases.

b) Director Administrativo.–Es quien con título adecuado o con amplia preparación teórico-práctica, asume la dirección y responsabilidad de las funciones administrativas en su más amplio sentido y planifica, programa y controla la administración de la Empresa.

c) Director Comercial.- Es quien con título adecuado o amplia preparación teórico-práctica, asume la dirección y responsabilidad de las funciones comerciales en su más amplio sentido y planifica, controla y programa la política comercial de la empresa.

d) 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.

e) Jefe de Departamento.–Es quien con o sin título bajo la dependencia directa de la dirección de que dependa, lleva la responsabilidad directa de uno o más departamentos.

f) Titulado de Grado Superior o Titulado de Grado Medio.–Titulados son aquellos que aplican sus títulos de grado superior (Licenciatura y Doctorado) o en grado medio (Perito, Graduado Social o Diplomado universitario).

g) Gerente y/o Delegado Provincial.- 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 17. *Personal administrativo.*

a) Jefe de 1.^a-Es el empleado que, provisto de poderes o no, lleva la responsabilidad y dirección de una o más secciones administrativas, imprimiéndoles unidad y dirigiendo y distribuyendo el trabajo.

b) Jefe de 2.^a-Es el empleado que, provisto o no de poderes limitados a las órdenes del Jefe de 1.^a, si lo hubiere, realiza trabajos de superior categoría que los oficiales, estando encargado de orientar o dar unidad a la sección o dependencia que dirige, así como distribuir los trabajos entre el personal que de él dependa.

c) Oficial de 1.^a-Es el Empleado que tiene a su cargo un servicio determinado, dentro del cual ejerce iniciativa y posee responsabilidad, con o sin empleados a sus órdenes.

d) Oficial de 2.^a-Es el empleado que con iniciativa y responsabilidad restringidas, realiza tareas administrativas de carácter secundario.

e) 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, está encargado y tiene la responsabilidad directa de la promoción comercial y captación de clientes para la empresa.

f) Auxiliar.- Es el empleado mayor de dieciocho años que dedica su actividad a tareas y operaciones administrativas elementales y en general a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de oficina.

g) Vendedor/a- 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 propios de la Sociedad, realizando los desplazamientos necesarios tanto para la captación de clientes, como para la atención de los mismos, una vez contratados.

h) Aspirante.- Es el empleado de edad comprendida entre los dieciséis a dieciocho años que se inicia en los trabajos de contabilidad, burocráticos o comerciales para alcanzar la necesaria práctica profesional.

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

Artículo 18. *Mandos intermedios.*

a) Encargado/Encargado General.– Es el empleado que, procedente o no del grupo operativo, y por sus condiciones humanas y profesionales, con plena responsabilidad y a las inmediatas órdenes de sus superiores de una forma más práctica que teórica, cuida y es responsable del orden, disciplina, vigilancia, distribución, asignación del trabajo y ejerce las funciones específicas que le son delegadas con control general de todos los supervisores sobre el comportamiento de sus empleados para su gratificación y promoción.

b) Supervisor.– Es aquel trabajador que tiene por misión verificar y comprobar el exacto cumplimiento de las funciones y obligaciones atribuidas a los demás empleados, dando cuenta inmediatamente al Encargado o jefe inmediato correspondiente de cuantas incidencias observe en la prestación de los servicios, tomando las medidas de urgencia que estime oportunas, encargándose de mantener la disciplina y pulcritud entre sus empleados. La empresa se compromete a promover el nombramiento de trabajadores en esta categoría, siempre que la dimensión de las plantillas de las diferentes delegaciones lo justifiquen y la necesidad es de servicio lo aconsejen.

Artículo 19. *Personal operativo.*

a) Auxiliar de Servicios.– Es el trabajador mayor de dieciocho años que desempeña, con formación suficiente, uniformado o no con las prendas y distintivos que la Empresa determine necesarios para la correcta prestación del servicio, tareas auxiliares, en todo tipo de inmuebles, entre otras las siguientes:

1. Las de Información en los accesos, custodia y comprobación del estado y funcionamiento de instalaciones y de gestión auxiliar, realizadas en edificios particulares.

2. En general, la comprobación y control del estado de calderas e instalaciones generales en cualesquiera clase de inmueble, para garantizar su funcionamiento y seguridad física.

3. El control de tránsito en zonas reservadas o de circulación restringida en el interior de fabricas, plantas de producción de energía, grandes centros de proceso de datos y similares.

4. Tareas de recepción, comprobación de visitantes y orientación de los mismos, así como las de control de entradas, documentos o carnés privado, en cualquier clase de edificios o inmuebles.

b) Conductor/a.– Son aquellos trabajadores que estando en posesión del permiso de conducir adecuado al vehículo a utilizar, podrá desempeñar las funciones de mensajería, transporte de material o personal.

c) Azafata/o.– Es la persona mayor de dieciocho años, encargada de recibir a los clientes, personal o telefónicamente, proporcionar la información que soliciten dentro de sus funciones, anunciarles y conducirles ante la persona o personas con quien deseen hablar, atienden las solicitudes de información o de entrevistas, concierta las mismas, las prepara en sus aspectos formales.

d) Cajero/Aparcador.- Es el trabajador, mayor de edad, con aptitudes e instrucción suficiente para desempeñar uniformado, y con medios de protección autorizados, tareas elementales de mantenimiento, conservación y control preventivo en general, excepto aquéllas que reglamentariamente correspondan al personal de Seguridad relacionado por la Ley 23/92. Sus funciones son: Efectuar cobros, tanto de horas como de abonos, de los Clientes del aparcamiento, efectuando los correspondientes arqueos de caja, en cada relevo, así como cobros y pagos autorizados expresamente por el Cliente. Controlar y dirigir el tráfico dentro del aparcamiento, moviendo vehículos de usuarios, en caso de necesidad.

Interesarse, de forma continua, por el estado de conservación y funcionamiento de las distintas instalaciones y/o servicios del inmueble, especialmente las de agua, electricidad, depósitos de combustibles, alumbrado, climatización, incendios, etc., realizando a tales efectos las tareas de mantenimiento precisas.

Prestar sus servicios realizando continuas y detalladas rondas, observando el estado y funcionamiento de las mencionadas instalaciones e informando al Cliente por escrito diariamente de las anomalías observadas.

Custodiar con la diligencia debida las llaves y demás equipos auxiliares que le pudieran ser entregados al Cliente.

Colaborar en tareas de extinción de incendios, prestación de primeros auxilios, evacuación por emergencias, etc., en aquellos casos que fuese necesario.

e) Operador/a.- Es aquel trabajador mayor de dieciocho años, que desempeña las funciones de recepción de llamadas telefónicas, información a clientes sobre contratación de servicios a terceros, así como otros trabajos administrativos complementarios.

f) Bombero.- Es el trabajador mayor de dieciocho años que, con formación suficiente y los medios técnicos necesarios, ya sean químicos o mecánicos, incluidos medios de locomoción, realizan tareas de control, prevención y extinción de incendios, incluyendo entre sus tareas, cuando se lo encomienden, la participación en la evacuación de personas.

g) Agente social.- Es aquel trabajador proveniente de colectivos desfavorecidos en el mercado laboral, para realizar funciones de información en la vía pública, cuidado de jardines, ayuda en eventos públicos, colaboración en las salidas de los colegios, etc.

h) Grabador de datos.- Es el trabajador mayor de 18 años cuyas funciones consisten en grabar datos en el ordenador, referidas a facturas, albaranes y demás documentos del tráfico mercantil y comercial, para su posterior tratamiento.

Artículo 20. *Oficios varios.*

a) Ayudante.– Es aquel trabajador menor de dieciocho años encargado de realizar tareas concretas que no constituyen labor calificada de oficio, o que bajo la inmediata dependencia de un oficial, colabora en funciones propias de éste, bajo su responsabilidad.

b) Mozo/Peón.– Es el operario mayor de dieciocho años encargado de realizar tareas para cuya ejecución se requiere únicamente la aportación de esfuerzos y atención, sin la exigencia de práctica operativa alguna.

Artículo 20 bis. *Trabajos de categoría superior e inferior.*

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 un duración superior a tres meses ininterrumpidos, debiendo el trabajador, reintegrarse a su antiguo puesto y categoría al finalizar aquel período. Si el trabajador ocupara el puesto de categoría superior durante doce meses alternos, consolidará el salario de dicha categoría a partir de ese momento, sin que ello suponga necesariamente la creación de un puesto de trabajo de esa categoría.

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

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

Las Empresas evitarán reiterar que la realización de trabajos de inferior categoría recaigan en un mismo trabajador. Si el cambio de destino para el desempeño de trabajos de categoría inferior tuviera su origen en la petición del trabajador, se asignará a éste la retribución que corresponda al trabajo efectivamente realizado.

CAPÍTULO VI

Artículo 21. *Lugar de trabajo.*

Dadas las especiales circunstancias en que se realiza la prestación de los servicios, 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 entenderán por localidad tanto el municipio de que se trate, como las macro-concentraciones urbanas o industriales que se agrupen alrededor del mismo, 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 la Empresa que desempeñe tareas operativas, podrá ser cambiado de un centro de trabajo a otro, de acuerdo con las facultades expresadas, dentro de una misma localidad. Como principio general, la Empresa deberá utilizar, a ser posible, para cualquier lugar de trabajo a aquellos trabajadores que residan cerca de aquél. Los trabajos realizados dentro de la zona definida como Municipio o Localidad no darán lugar a dietas para ninguno de los trabajadores de la Empresa.

Artículo 22. *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 el personal que resulte menos perjudicado, prefiriéndose en primer lugar, a los que hayan solicitado la realización del destacamento, si reune la capacidad suficiente para desempeñar las tareas del mismo. El personal destacado tendrá derecho al percibo de los salarios, dietas y gastos de viaje que por su categoría le corresponda 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 caso de no haber acuerdo, será oída la representación de los trabajadores.

Artículo 23. *Desplazamientos.*

El personal que salga de su residencia por causa del servicio desplazándose fuera de su Municipio o Localidad, en el sentido que a tal palabra se le da en el artículo 21 del presente Convenio Colectivo tendrá derecho al percibo de dietas. En el caso de que no se desplace en vehículo de la Empresa, tendrá derecho a que se le abone, además, el importe del billete en medio de transporte idóneo.

Si el desplazamiento se realizase en vehículo particular del trabajador, se abonarán 0,22 €el kilómetro para 2008. Para los años 2009 y 2010, esta cantidad se incrementará en el IPC real resultante al 31 de diciembre de los años 2008 y 2009, respectivamente.

Artículo 24. *Importe de las dietas.*

El importe de las dietas será desde el 1/01/2008 de:

7,88 € cuando el trabajador tenga que hacer una comida fuera de la localidad.

13,15 € cuando el trabajador tenga que hacer dos comidas fuera de su localidad.

26,31 € cuando el trabajador tenga que pernoctar fuera de su localidad y realizar dos comidas. Si el desplazamiento fuera superior a siete días, el importe de la dieta completa será de 24,12 € a partir del octavo día. Para los años 2009 y 2010, esta cantidad se incrementará en el IPC real resultante al 31 de diciembre de los años 2008 y 2009, respectivamente

Artículo 25. *Traslados.*

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

- a) Petición del trabajador o permuta.
- b) Mutuo acuerdo entre la Empresa y el trabajador, por escrito.
- c) Por necesidades del servicio, previo informe de la representación de los trabajadores.

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

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

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

En los traslados por necesidades del servicio, la Empresa habrá 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 abono de gastos de viaje, traslado, así como los de los familiares que con él convivan, el transporte gratuito del mobiliario y enseres y a una indemnización equivalente a dos mensualidades de salario real.

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

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

CAPÍTULO VII

Artículo 26. *Jornada del trabajo.*

La jornada de trabajo durante la vigencia del presente Convenio, será de 1.793 horas anuales de trabajo efectivo en cómputo mensual a razón de 163 horas por mes para la vigencia del presente Convenio, pudiendo ser continuada o dividida sin que en este caso pueda serlo en más de dos períodos. Dadas las especiales características de la actividad de la Empresa, se podrán establecer horarios flexibles desde las 0 horas a las 24 horas del día, en atención a las necesidades del servicio. Así mismo, si un trabajador no pudiera realizar su jornada mensual, deberá compensar su defecto en los dos meses siguientes.

Entre la jornada terminada y la siguiente, deberá mediar un mínimo de doce horas.

La empresa informará a los representantes de los trabajadores, del correspondiente horario de trabajo, turnos y relevos y organización del trabajo para la mejor eficacia y rendimiento.

Los trabajadores podrán intercambiarse los turnos entre ellos (incluidos los que coincidan en festivos y/o fines de semana), previa comunicación a la empresa, con una antelación de 24 horas.

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 46,86 € o en su defecto, a opción del trabajador, de un día de descanso compensatorio. Para los años 2009 y 2010, esta cantidad se incrementará en el IPC real resultante al 31 de diciembre de los años 2008 y 2009, respectivamente

Artículo 27. *Horas extraordinarias.*

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada ordinaria establecida en el art. 26 de este Convenio Colectivo, siendo los importes a abonar para el año 2008 los que se indiquen en el Anexo II, cualquiera que sea el momento en que se realice, dentro de las veinticuatro horas del día.

Artículo 28. *Vacaciones.*

1. Todos los trabajadores disfrutarán de unas vacaciones retribuidas, y tendrán una duración de 31 días naturales para todo el personal de la Empresa que lleve un año al servicio de la misma. El importe de las vacaciones será por el total de la tabla salarial del Anexo I y por los mismos conceptos, incluido el complemento de antigüedad.

2. En cada empresa se establecerá un turno rotativo de disfrute de las vacaciones. El período que constituye turno se determinará de acuerdo entre las empresas y el Comité de Empresa o Delegados de personal, debiéndose fijar el cuadro de vacaciones con antelación al inicio del período anual de vacaciones.

3. 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.

4. Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Artículo 29. *Licencias.*

Todos los trabajadores, avisando con la posible antelación, y justificando posteriormente sus motivos, tendrán derecho a las siguientes licencias retribuidas:

- a) 17 días naturales en caso de matrimonio.
- b) 2 días en caso de nacimiento de hijos, ampliables a 2 días más si el parto presentara complicaciones o resultara enfermedad grave.
- c) 2 días por enfermedad grave, fallecimiento u Hospitalización de pariente, hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad.
- d) 2 días por fallecimiento de cónyuges, hijos y padres.
- e) 2 días por fallecimiento de hermanos consanguíneos.
- f) Cuando en los supuestos c, d y e el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera de la provincia al efecto, el plazo se podrá ampliar hasta 4 días.
- g) Por matrimonio, bautizos y comuniones de hijos, padres, hermanos y abuelos de ambos cónyuges, 1 día ó 2, según fuese dentro o fuera de la localidad.
- h) 2 días por traslado de domicilio habitual.
- i) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, tal y como ordena la legislación aplicable.
- j) Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrá derecho a media hora diaria retribuida de ausencia al trabajo al inicio o a la finalización de la jornada. Por voluntad del trabajador esta media hora podrá ser acumulada y sustituirla por un periodo de días equivalente al final del periodo maternal.

k) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o disminuido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario, entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Tendrá, igualmente, derecho a elección de turno.

l) Las licencias comprendidas en los apartados b, c, d, e, f y g, serán extensibles a las parejas de hecho debidamente registradas según los criterios establecidos por la legislación de cada Comunidad Autónoma.

Artículo 30. *Excedencias.*

a) Forzosa: En ésta se suspende el contrato de trabajo y se exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo; sin embargo, el trabajador conservará la reserva de puesto de trabajo.

Se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese del cargo público.

b) Voluntaria: Tendrá derecho a ella cualquier trabajador con una antigüedad en la empresa de un año. La duración podrá ser entre los cuatro meses y los cinco años, y hasta que no hayan transcurrido cuatro años desde su incorporación al término de la misma a la empresa, no podrá ser ejercitada otra vez por el mismo trabajador.

Deberá solicitarla a la Dirección de la Empresa, con un plazo de preaviso de un mes. El reingreso, cuando se solicite, lo deberá formular en el mismo plazo y estará condicionado a que haya vacante en su categoría o similar. De no hacerlo causará baja definitiva a todos los efectos. Este tipo de excedencia no computará a efectos de antigüedad.

www.cigservizos.org

En el caso de que la solicitud de excedencia sea por un periodo inferior al máximo, la petición de prórroga de la misma, que podrá solicitarse en dos ocasiones, bien por el período restante o por uno inferior al máximo, habrá de presentarse por escrito en la Empresa con quince días naturales de antelación al primer vencimiento.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad, no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Los hijos sucesivos darán derecho a un nuevo período de excedencia que en su caso, pondrá fin al que viniera disfrutando.

Cuando el padre y la madre trabajen en la misma empresa, se estará a lo dispuesto en el Art. 46.3 del Estatuto de los Trabajadores.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores, será computable a efectos de antigüedad.

c) Cargos sindicales o políticos: A los trabajadores que accedan a estos cargos y no puedan compatibilizar el ejercicio de los mismos con su trabajo en la empresa, se les concederá excedencia forzosa, sin derecho a percibir retribución alguna, pero con reserva de puesto de trabajo y con derecho al cómputo de antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo.

Cuando finalice la causa que originó la excedencia, el trabajador volverá a ocupar su puesto de trabajo en la empresa, avisando con un mes de antelación su reincorporación a la misma.

Para acceder a este tipo de excedencia, los cargos sindicales deberán ser de ámbito provincial o superior.

Artículo 31. *Causas de extinción del contrato de trabajo.*

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.

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 llevará consigo la pérdida del salario correspondiente a quince días hábiles sin la cantidad correspondiente a las partes proporcionales de dicho período. Si el preaviso se hubiera efectuado en período hábil inferior a los quince días hábiles previstos, la pérdida de los salarios correspondientes será proporcional al período hábil no preavisado. 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, según prevé la legislación vigente, dará lugar a la indemnización correspondiente o a la parte proporcional si el preaviso se hubiera afectado en período inferior al previsto.

Las liquidaciones se pondrán a disposición de los trabajadores dentro de los diez días hábiles siguientes a la fecha de baja. En el caso de que el trabajador no devuelva a la empresa en el momento de la baja documentación, prendas de trabajo u otros objetos propiedad de la misma, quedará condicionado el pago de la liquidación a la entrega de los mismos.

CAPÍTULO VIII

Artículo 32. *Faltas de personal.*

Las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores se clasificarán según índoles y circunstancias que concurran en leves, graves y muy graves.

La enumeración de las faltas leves, graves y muy graves será de carácter enunciativa y no limitativa.

Artículo 33. *Faltas leves.*

Serán faltas leves las siguientes:

- a) La de descuido, error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo.
- b) De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el período de un mes, inferiores a treinta minutos, siempre que de estos retrasos no se deriven, por la especial función del trabajador, graves perjuicios para el trabajo que la Empresa le tenga encomendado que en todo caso se calificará de falta grave.
- c) No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falta al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
- d) Pequeños descuidos en la conservación del material.
- e) No comunicar a la Empresa los cambios de domicilio.
- f) Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

Artículo 34. *Faltas graves.*

Serán faltas graves las siguientes:

- a) Más de tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, no justificadas, cometidas en el período de un mes.
- b) Menos de tres faltas de asistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada, durante el período de un mes.

- c) La simulación de enfermedad o accidente.
- d) La mera desobediencia a sus superiores en acto de servicio. Si la desobediencia implica quebranto manifiesto para el trabajo, o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
- e) Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.
- f) Falta al respeto y consideración al público.
- g) Discusiones molestas con los compañeros de trabajo en presencia del público.
- h) La reincidencia en más de cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.

Artículo 35. *Faltas muy graves.*

Serán faltas muy graves las siguientes:

- a) Más de diez faltas de asistencia al trabajo sin justificar en un período de seis meses o veinte durante el año.
- b) Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los compañeros de trabajo o cualquier otra persona al servicio de la Empresa en relación de trabajo con ésta, o hacer negociaciones de la misma actividad contratada por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la Empresa.
- c) Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfecto en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres o documentos de la Empresa de forma internacional.
- d) Robo, hurto o malversación de cometidos dentro o fuera de la Empresa.
- e) La embriaguez o uso de drogas durante el servicio.
- f) La embriaguez fuera de los actos de servicio vistiendo uniforme de la Empresa.
- g) Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la Empresa.
- h) Dedicarse a actividades que la Empresa hubiera declarado incompatibles.
- i) Los malos tratos de palabra y obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
- j) Dormirse estando de servicio.
- k) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de la labor.

l) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un período de tres meses de la primera.

m) El abandono sin causa justificada del trabajo.

n) Entregarse a juegos o distracciones cualesquiera que sean, estando en servicio.

o) Tres o más faltas de asistencia de trabajo durante el período de un mes sin causa justificada.

p) No acreditación documental de las situaciones de enfermedad dentro del plazo de cinco días desde que se produjo la contingencia y ello con independencia de que haya existido notificación verbal.

Artículo 36. Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en faltas serán las siguientes:

Por faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de un día.

Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días.

Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de 15 a 50 días.

Despido.

Prescripción de las faltas y sanciones:

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, a contar desde la fecha en la que la empresa tenga conocimiento de los hechos.

El cumplimiento de la sanción impuesta se llevará a efecto dentro de los dos meses siguientes a la fecha de comunicación de la misma.

Artículo 36 bis. 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. Recibido el escrito, la Dirección abrirá el oportuno expediente en el plazo de 5 días, debiendo dar contestación al citado escrito en los diez días siguientes a estos. En caso contrario, los representantes de los trabajadores, deberán formular la oportuna denuncia ante la autoridad laboral competente.

CAPÍTULO IX

Artículo 37. *Derechos sindicales.*

Los delegados de personal o miembros del comité de empresa podrán acumular anualmente las horas retribuidas para el ejercicio de las funciones en uno o varios de aquéllos, sin rebasar el máximo total legalmente establecido.

Podrán constituirse Secciones Sindicales en el ámbito de la Empresa Servicios Securitas, por los Sindicatos que de conformidad con la Ley Orgánica de Libertad Sindical, tengan la consideración de más representativos a nivel Estatal o de Comunidad Autónoma. Estas Secciones Sindicales en general dispondrán de los derechos, funciones y competencias que les atribuye el Artículo octavo de la L.O.L.S.

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

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

- De 250 a 750 Trabajadores: uno.
- De 751 a 2.000 Trabajadores: dos.
- De 2.001 a 5.000 Trabajadores: tres.
- De 5.001 en adelante: cuatro.

El número de trabajadores a que se refiere la escala anterior es por Empresa, aunque sus centros estén repartidos por todo el territorio Nacional, considerándose a estos efectos como una sola, rigiéndose todo lo demás por lo establecido en la L.O.L.S. y sus modificaciones y ampliaciones existentes o futuras.

Artículo 38. *Salud laboral.*

En este aspecto, se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, sobre Prevención de Riesgos Laborales y normas de desarrollo.

El personal de la empresa vendrá obligado a someterse, a la iniciación de la prestación, a examen médico, entregándose una copia al interesado.

Aquellos trabajadores que, voluntariamente, deseen pasar reconocimiento médico, con cargo a la empresa, de acuerdo con la periodicidad establecida por los protocolos de vigilancia de la Salud, recibirán copia del mismo.

Igualmente la empresa facilitará medias antivariéticas, por prescripción facultativa, en los términos que se establezcan tras la consulta que se realizará a los servicios médicos de la empresa.

Artículo 38 bis. *Formación de los delegados de prevención.*

La empresa deberá proporcionar a los Delegados de Prevención, un curso de formación suficiente, relacionado con el desarrollo de sus funciones en esta materia, de 30 horas de duración.

CAPÍTULO X

Retribuciones

Artículo 39. *Prestaciones sociales.*

Se suscribirán pólizas de seguro colectivo a favor de todos y cada uno de sus trabajadores por un capital de 29.275 € por muerte, y 37.287 € por incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez, para el año 2008, a partir de la firma del Convenio, ambas derivadas de accidente sea o no laboral. Su efecto cubrirá las 24 horas del día y durante todo el año. Los representantes de los trabajadores podrán solicitar de la empresa una copia de la póliza, a los efectos de conocer los riesgos cubiertos. Para los años 2009 y 2010, los importes anteriores se incrementan a 29.860 € por muerte para 2009 y a 30.458 € para 2010. Por incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez a 38.033 € para 2009 y a 38.793 € para 2010.

Asimismo, se acuerda abonar una ayuda a los trabajadores con hijos minusválidos, por una cantidad de 116,39 € € mensuales por hijo de esta condición, para 2008, como complemento y con independencia de la prestación que la Seguridad Social le tenga reconocida en concepto de ayuda para minusválidos, entendiéndose como tales los así definidos en la legislación aplicable.

Asimismo, recibirán la cuantía establecida de 116,39 € mensuales, en aquellos supuestos en los que el cónyuge del trabajador tenga una minusvalía del 65% o superior.

Para los años 2009 y 2010, estas cantidades se incrementarán en el IPC real resultante al 31 de diciembre de los años 2008 y 2009, respectivamente

Artículo 40. *Anticipos.*

El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta por el trabajo ya realizado, sin que pueda exceder del 90% del importe del total de la tabla de retribuciones del anexo Salarial más la antigüedad, excluida la parte proporcional de las pagas.

Artículo 41. *Uniformidad.*

La Empresa facilitará al personal las prendas adecuadas que formen parte del uniforme, en aquellos servicios contratados con este requisito.

Artículo 42.

Las nóminas serán satisfechas por meses vencidos y entre el día 1 y el 5 del mes siguiente.

Artículo 43. *Estructura salarial.*

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

a) Salario Base.

b) Complemento personal: Antigüedad.

c) Complementos de Puesto de Trabajo:

c.1) De vencimiento superior al mes: gratificaciones de Navidad, gratificaciones de julio y de beneficios.

c.2) Indemnizaciones o suplidos: plus de transporte y vestuario.

c.3) Por calidad y cantidad de trabajo: incentivos, plus de actividad, comisiones y horas extras.

Artículo 44. *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, y que como tal sueldo base, se detalla en el Anexo Salarial de este Convenio.

Artículo 45. *Complemento personal. Antigüedad.*

Los trabajadores comprendidos en este Convenio Colectivo disfrutarán en concepto de antigüedad de un complemento periódico por el tiempo de servicio prestado en la misma, desde la fecha de ingreso en ella, consistente en quinquenios del 5%, calculado sobre el salario base vigente en cada momento.

Artículo 46. *Complementos de puesto de trabajo.*

a) Plus de Responsable de Equipo/Coordinador: Se abonará al trabajador que, además de realizar tareas propias de su categoría, desarrolla una labor de coordinación distribuyendo el trabajo e indicando como realizarlo, confeccionando los partes oportunos y comunicando cuantas anomalías o incidencias se produzcan a su superior. El personal que ejerce estas funciones, percibirá un plus por tal concepto de un 10% del sueldo base que para su categoría establezca el Convenio, en tanto las tenga asignadas y las realice, sin que en ningún caso pueda considerarse un plus consolidable.

b) Complemento de trabajo nocturno: Los trabajadores que desarrollen su trabajo entre las 22.00 horas y las 6.00 horas del día siguiente, salvo en los supuestos en los que su

salario se haya establecido en consideración a que su trabajo es nocturno por su propia naturaleza, percibirán, por hora trabajada en el horario mencionado, el importe adicional que figura en el anexo salarial.

c) 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.

d) Plus de fin de semana y festivos: Teniendo en cuenta que los fines de semana y festivos del año son habitualmente días laborables para la mayoría del personal operativo vinculado a este Convenio, se acuerda abonar a estos trabajadores un plus por hora efectiva trabajada de 0,25 € durante los sábados, domingos y festivos, con efectos 1/1/2009. Para el año 2010, este plus se incrementará en el IPC real resultante al 31 de diciembre de 2009.

A efectos de cómputo, será a partir de las 00.00 horas del sábado a las 24 horas del domingo, y en los festivos, de las 00.00 horas a las 24 horas de dichos días trabajados.

No es abonable para aquellos trabajadores que hayan sido contratados expresamente para trabajar en dichos días.

A los efectos de los días festivos, se tendrán en cuenta los nacionales, autonómicos y locales, señalados para cada año, correspondientes al lugar de trabajo donde preste sus servicios el personal operativo incluido en el presente Convenio, independientemente del centro de trabajo donde esté dado de alta.

e) Plus de idiomas.- Se abonará al trabajador que para desempeñar sus funciones en el puesto de trabajo se le exija como requisito imprescindible el conocimiento y manejo de idiomas extranjeros mientras permanezca en dicho puesto. El importe consistirá en 100 € mensuales, no abonable en las pagas extraordinarias ni en las vacaciones, para el año 2008. Para los años 2009 y 2010, dicho importe se incrementa en el IPC real resultante al 31 de diciembre de los años 2008 y 2009, respectivamente.

En el caso de que el trabajador viniera realizando algún complemento por este mismo concepto, quedará absorbido y compensado por el importe antes indicado con efectos 01-01-08 y años sucesivos.

f) Plus de residencia de Ceuta y Melilla.- Se abonará a aquellos trabajadores que residan y trabajen en estas provincias, por un importe equivalente al 25% del Salario Base durante los 12 meses, no abonable en las gratificaciones extraordinarias, sin que pueda ser absorbido ni compensado, salvo con otra percepción de la misma naturaleza o igual finalidad.

Artículo 47. Complementos de vencimiento superior al mes.

1.- Gratificación de navidad y julio: El personal al servicio de la empresa percibirá dos gratificaciones extraordinarias que se devengan los días 15 de diciembre y 15 de julio, respectivamente, de cada año y deberán ser satisfechas dentro de los cinco días

anteriores a cada una de las fechas. El importe de cada una de estas gratificaciones será de salario base más antigüedad.

2.- Gratificación de beneficios: Los trabajadores de la Empresa sujeta a este Convenio, cualquiera que sea la modalidad de su contrato de trabajo, tendrá derecho al devengo, en concepto de beneficios, de una cantidad equivalente a 40 € en el 2008, 80 € en el 2009 y 120 € en el 2010, que se abonará junto con la mensualidad del mes de marzo del año siguiente a su devengo, es decir 2009, 2010 y 2011 respectivamente. En caso de contratos a tiempo parcial, las anteriores cantidades serán proporcionales a la jornada contratada.

Esta gratificación se devengará anualmente, del 1 de enero al 31 de diciembre comenzando el primer periodo de devengo el 1 de enero de 2008 al 31 de diciembre de 2008.

Al personal que hubiere ingresado en el transcurso del año o cesara en el mismo, se abonarán las gratificaciones extraordinarias señaladas, prorrateando su importe en relación con el tiempo trabajado.

El devengo de las pagas extras será anual y podrán ser prorrateadas en doce mensualidades.

Artículo 48. *Complementos de indemnización o suplidos.*

a) Plus de distancia y transporte: Se establece como compensación a gastos de desplazamiento y medios de transporte dentro de la localidad, así como desde el domicilio a los centros de trabajo y regreso de aquél. Su cuantía, en cómputo anual, y redistribuida en doce pagas, se establece en la columna correspondiente del 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 y demás prendas que componen su uniformidad, considerándose a estos efectos, como indemnización. Su cuantía, en cómputo anual, y redistribuida en doce pagas, se establece en la columna correspondiente en el anexo salarial.

c) Como quiera que estos pluses de transporte y vestuario no se abonarán en las gratificaciones extraordinarias, con efectos 1/01/08 y en lo sucesivo, se incluirá una doceava parte de las mismas en cada una de las mensualidades desde dicha fecha, deduciéndose el importe abonado por estos pluses en la paga extraordinaria de julio ya abonada, correspondiente al período 1/07/07 a 30/06/08, junto con la regularización de los atrasos de este Convenio y cantidades abonadas a cuenta de los incrementos del mismo.

Con independencia de la obligatoriedad de estos pluses, nunca tendrán la consideración de salario a ningún efecto, no incluyéndose en la base de cotización a la Seguridad Social, por tratarse de una compensación de las previstas en el artículo 26.2 del Estatuto de los Trabajadores, coincidente con el artículo 109.2.a) y c) de la Ley General de la Seguridad Social y demás disposiciones de aplicación.

Artículo 49. *Complementos por cantidad y/o calidad del trabajo.*

Además de las horas extraordinarias conceptuadas en el artículo 27 de este Convenio y cuantificadas en el anexo al mismo, los trabajadores podrán percibir por razón de una mejor calidad o una mayor cantidad de trabajo las compensaciones salariales que libremente se fijen por la empresa, vayan o no unidos a un sistema de retribución por rendimiento.

Artículo 50. *Complemento de incapacidad temporal en caso de accidentede trabajo y enfermedad común o accidente no laboral.*

En los supuestos de incapacidad temporal, se compensará de la siguiente manera:

a) Incapacidad temporal en caso de accidente laboral: las empresas complementarían, cuando proceda, la prestación reglamentaria de manera que el trabajador perciba el 100 por 100 de la tabla salarial del anexo I, sin que suponga merma del importe que pudiese corresponder en las pagas extraordinarias, incluida la antigüedad.

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

b.1) Del día 1 al 20 no existirá complemento, y se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

b.2) Del día 21 al 40 se complementará hasta el 100 por 100 de la base de cotización.

b.3) Del día 41 al 60, hasta el 90 por 100 de la base de cotización..

b.4) Del día 61 al 90, hasta el 80% de la base de cotización.

b.5) Del día 91 en adelante si procede, como está legislado

En lo no establecido en el párrafo anterior, se procederá según la legislación vigente.

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

Artículo 51. *Cuantía de las retribuciones.*

Las retribuciones aplicables desde el 01/01/2008, serán las establecidas en el anexo salarial. Para los años 2009 y 2010, se revisará en el porcentaje del I.P.C. real resultante al 31 de diciembre del año 2008 y 2009, respectivamente.

El importe de las horas extras desde el 01/01/2008 figura en el anexo salarial. Para los años 2009 y 2010, se revisará en el porcentaje del I.P.C. real resultante al 31 de diciembre del año 2008 y 2009, respectivamente.

El importe de las horas nocturnas desde el 01/01/2008 figura en el anexo salarial. Para los años 2009 y 2010, se revisarán en el porcentaje del I.P.C. real resultante al 31 de diciembre del año 2008 y 2009, respectivamente.

Artículo 52. *Uniformidad.*

Las Empresas facilitarán cada dos años al personal operativo las siguientes prendas de uniforme: tres camisas de verano, tres camisas de invierno, una corbata o pañuelo de cuello (según el uniforme), dos chaquetillas, dos pantalones o faldas de invierno y dos pantalones o faldas 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.

Los trabajadores estarán obligados a devolver la uniformidad que posean de la empresa en el momento de causar baja en la misma. Caso de no realizar la entrega, el coste del uniforme será descontado en la liquidación correspondiente.

Artículo 53. *Formación y desarrollo.*

Las partes firmantes se someten al sistema de Formación Profesional Continua, regulado en el Real Decreto 395/2007 de 23 de marzo (BOE 11/4/07) y Orden Ministerial de 27 de julio de 2007, o normativa que los sustituyan o complementen, así como el desarrollo que se efectúe de los contratos programas para la formación de los trabajadores. Comprometiéndose a realizar los actos y desarrollara las normas de carácter interno en la Empresa, necesarias para el fiel cumplimiento de dicho sistema de Formación Profesional Continua.

Ambas partes acuerdan constituir la Comisión Paritaria Nacional de Formación Continua en Servicios Securitas, S.A. (CPNFSS) en el plazo de un mes de la firma del Presente Convenio Colectivo, con los siguientes fines y competencias:

Fijar los colectivos destinatarios de formación por categorías, grupos profesionales y número de participantes.

Fijar los objetivos y contenidos del plan de formación y las acciones formativas a desarrollar.

Calendario y plazo de ejecución.

Composición de la CPNFSS.–Estará formada por un miembro de cada uno de los Sindicatos firmantes del presente Convenio Colectivo, respetándose su representatividad.

La Empresa es libre de elegir el número de sus representantes. Se pueden nombrar asesores por las partes con voz pero sin voto.

Los cargos de en la CPNFSS.–La comisión elegirá de entre sus miembros, un Presidente y un Secretario, que no podrán coincidir nunca en la misma representación. Los cargos se elegirán por un periodo de dos años. Los acuerdos se aprobaran por mayoría absoluta de los representantes de los trabajadores y de la empresa.

Funciones del Presidente.

La representación de la CPNFSS.

La presidencia de las reuniones.

Firma de las actas y los acuerdos.

Cualquier otra función de la comisión le designe.

Se nombrará un Secretario, cargo al que dotara la Empresa de medios correspondientes, con las siguientes funciones:

Convocar las reuniones de la CPNFSS.

Llevar el archivo y depósito de toda la documentación que se genere.

Cualquier otra que la CPNFSS le asigne.

Se designa como domicilio social de la CPNFSS C/Barbadillo nº 9, Madrid-28042 a todos los efectos, pudiéndose crear delegaciones como la comisión determine.

Artículo 54. *Premio de vinculación.*

Los trabajadores que acepten la propuesta de la empresa de causar baja voluntaria en la misma, tendrán derecho a un premio de vinculación siempre y cuando cumplan los siguientes requisitos:

Edad	€
60	6.977,24
61	6.610,02
62.5	6.242,79
63	5.875,57

Para los años 2009 y 2010, las anteriores cantidades se revisarán en el porcentaje del I.P.C. real resultante al 31 de diciembre de los años 2008 y 2009, respectivamente.

Estos importes se liquidarán con el último recibo salarial que se abone al trabajador.

Artículo 55. Aplicación de la jubilación parcial y del contrato de relevo.

1. Los trabajadores, a partir de los 60 años, tendrán derecho a jubilarse, acogiéndose para ello a una jubilación parcial al amparo del Real Decreto 1131/2002 de 3 de octubre y Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de Medidas en Materia de Seguridad Social.

2. La empresa fijará, de acuerdo con el trabajador, el porcentaje de la jornada anual al trabajador, continuando el trabajador de alta y cotizando hasta alcanzar la edad de 65 años.

3. Respecto del trabajador contratado o relevista, se le podrá contratar con un contrato a tiempo completo.

Artículo 56. Trabajadoras víctimas de violencia de género. Acorde con la normativa actual se establecen los siguientes derechos:

- a) La trabajadora víctima de violencia de género, tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada en los mismos términos establecidos para la reducción de la jornada por guardad legal en el Estatuto de los Trabajadores y en el presente Convenio.
- b) La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro. El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

- c) El contrato de trabajo podrá suspenderse por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género. El período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses salvo que de las actuaciones de

tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

- d) El contrato de trabajo podrá extinguirse de conformidad a lo dispuesto en el artículo 49 del E.T., por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar efectivamente sus puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.
- e) A los efectos de lo señalado en el artículo 52. d) del E.T., no se computarán como faltas de asistencia, las ausencias motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.
- f) Se entiende por trabajadora víctima de la violencia de género a los efectos previstos en este Convenio la expresamente declarada como tal por aplicación de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre.

Artículo 57. Plan de Igualdad.

De acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la empresa está obligada a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, adoptarán medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que negociarán y, en su caso, acordarán, con la representación legal de los trabajadores, en la forma que se determine en la legislación laboral.

Las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

El plan de igualdad de la empresa es un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

El plan de igualdad fijará los concretos objetivos a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

A tal efecto se creará una Comisión Paritaria de igualdad que estará formada por un miembro de cada uno de los Sindicatos firmantes del presente Convenio Colectivo, respetándose su representatividad, así como por la representación de la Empresa.

Se señala como domicilio de la comisión paritaria, a efectos de registro, la de la Empresa en calle Barbadillo, nº 9, de Madrid

Artículo 58. *Asistencia jurídica.*

Las Empresas afectadas por el presente Convenio, asumirán la asistencia legal de aquellos trabajadores que en calidad de acusados o denunciados se vean incurso en procesos penales instruidos por ocasión de acciones realizadas en el cumplimiento de las funciones encomendadas por la Empresa, con independencia de que con posterioridad el trabajador causase baja en la misma y ello siempre que hayan comunicado tal situación en los dos días hábiles siguientes a la recepción de la primera comunicación.

Disposición adicional primera.

En lo no previsto en este Convenio Colectivo se estará, única y exclusivamente, a las disposiciones contenidas en el Estatuto de los Trabajadores y normas que a esta Ley complementan de tal forma, que no se complementará con otros Convenios Colectivos ni Ordenanzas Laborales.

Disposición adicional segunda.

Este Convenio Colectivo, por sus firmantes, se considera un todo indivisible, de forma que si por sentencia firme fuera declarado ilegal cualquiera de sus normas o disposiciones, todo el Convenio quedaría sin validez, procediéndose por las partes a negociar nuevamente, con libertad de criterio, el Convenio que ahora se suscribe.

Disposición adicional tercera.

Ambas partes acuerdan que durante la vigencia del Convenio, en caso de que el salario mínimo interprofesional sea superior al salario base establecido para las distintas categorías, se incrementará éste hasta la cuantía mínima fijada para el salario mínimo interprofesional, con adecuación del resto de los conceptos retributivos, al objeto de que en cómputo anual la suma de todos los conceptos experimente la misma variación prevista y pactada en este Convenio.