

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

8139 *Resolución de 29 de junio de 2017, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Servicios Securitas, SA.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Servicios Securitas, SA (código de Convenio n.º 90006932011991), que fue suscrito con fecha 18 de abril de 2017, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra, por las secciones sindicales de UGT y FTSP-USO en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro e convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 29 de junio de 2017.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA SERVICIOS SECURITAS, SA Y SUS TRABAJADORES

PREÁMBULO

Una vez vencido el convenio anterior, en diciembre de 2010, ninguna de las partes con capacidad para ello procedió a su denuncia, prorrogándose año a año y aplicando la disposición adicional tercera de forma que se fuera adaptando el Salario Base a los sucesivos incrementos del Salario Mínimo Interprofesional a través de la fórmula en él recogida, así hasta febrero de 2017, fecha en la que se produce, finalmente, su denuncia.

Durante las negociaciones que han finalizado con el presente acuerdo, las partes han coincidido en que esta prolongación en el tiempo tan extensa no es sino consecuencia de que, aun con dicha compensación, dentro de las empresas que prestan sus servicios para terceros a través de, esencialmente, los denominados «Auxiliares de Servicio», se mantenía como uno de los que recogía los costes globales más elevados.

Cuando se publica el Real Decreto 742/2016, de 30 de diciembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2017, se presenta la oportunidad de aprovechar tal circunstancia para modernizar el Convenio (que data, con algunas modificaciones, de 1992).

Sin embargo, las dificultades surgidas, no tanto en el seno de la comisión negociadora sino en el entorno social/sindical/empresarial, ha retrasado la fecha de firma de este acuerdo final, motivo por el que, llegado el mes de Abril, se han de establecer una serie de medidas transitorias que permitan la aplicación completa del nuevo acuerdo a partir de su firma, adaptando en determinados supuestos lo sucedido desde el 1 de enero de 2017 a las nuevas reglas que el Convenio impone.

Ese periodo transitorio afecta a cuestiones esenciales como la Jornada, la fórmula de cálculo de las pagas extras y otras cuestiones que las partes consideran que han de quedar perfectamente definidas para los periodos del 1 de enero de 2017 a 31 de marzo de 2017 y del 1 de Abril de 2017 al 31 de diciembre de ese mismo año; por tal motivo han desarrollado un completo sistema de normas que permita aplicar el nuevo convenio, a cada uno de esos periodos, sin alterar derechos ya existentes previos a la firma del mismo.

Toda la modificación que se impone en el convenio tiene por objeto adecuarlo a la realidad competitiva del sector en el que, aun con la aplicación de la Disposición Adicional tercera mencionada, la posición competitiva de la empresa estaba seriamente comprometida y, con ello, el mantenimiento de los puestos de trabajo (recordemos que no existe la subrogación obligatoria).

Es esta realidad, conocida por todos, la que ha permitido aunar los esfuerzos de las partes firmantes para mejorar las condiciones generales de los trabajadores de Servicios Securitas sin comprometer la competitividad de la empresa.

Y siendo lo indicado en el párrafo precedente un avance notable, por otro lado, las partes firmantes también desean dejar constancia de la importancia de lograr una regulación en el ámbito sectorial que permita obtener mayores cotas de la necesaria seguridad jurídica y económica en el sector para empresas y trabajadores y profundizar en la igualdad y mejora de las condiciones de trabajo de estos últimos, siendo por ello por lo que las partes firmantes quieren mostrar desde luego su firme compromiso en la realización de los esfuerzos precisos para lograr tal objetivo.

Sin la confianza colectiva de que este es el mejor camino para mantener competitividad y empleo y lograr el objetivo indicado en el párrafo anterior, este acuerdo no podría haber sido alcanzado.

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito funcional y personal del convenio.*

1. 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, y el mismo establece las normas básicas que regulan las condiciones de trabajo entre Servicios Securitas S.A. y los trabajadores incluidos en su ámbito personal y territorial.

2. Las partes manifiestan expresamente que el presente convenio colectivo únicamente viene referido a los trabajadores de la empresa adscritos a la actividad de Servicios Auxiliares, entendiéndose por tales aquellos que pertenecen a alguno de los sectores a los que se dedica la empresa en la actualidad prestando servicios a terceros y que carecen al momento presente de regulación convencional específica de cualquier ámbito, viniendo el presente convenio colectivo a colmar la laguna normativa existente.

3. Las partes por tanto dejan constancia expresa de que las tareas a regular no se encuentran, salvo error u omisión, afectadas por ningún otro convenio colectivo sectorial u otra norma reguladora, pactando expresamente que en caso de dedicarse en el futuro a la realización de cualquier otro tipo de actividades distintas a las que actualmente realiza, deberá reunirse la comisión negociadora del convenio a fin de que adopte, en su caso, el acuerdo que legalmente sea necesario para ampliar, el ámbito funcional de aplicación del convenio para en su caso proceder a incorporar a los trabajadores que se dediquen a esa nueva actividad al mismo, con las condiciones que en ese momento se pacten.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

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

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2017, con independencia de la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2018.

Artículo 4. *Denuncia.*

La denuncia del presente Convenio se entenderá automática al momento de su vencimiento, en este caso el 31 de diciembre de 2018. Una vez producido su vencimiento se mantendrá vigente en su totalidad hasta que sea sustituido por otro convenio colectivo de igual ámbito y eficacia.

Artículo 5. *Comisión Paritaria.*

Se constituye una Comisión Paritaria para la interpretación y aplicación del presente Convenio, que estará integrada por cinco miembros de la representación sindical en proporción a la representatividad de los sindicatos firmantes a la fecha de la firma e igual número por la representación de la empresa.

La Comisión fija como sede de las reuniones los locales de la empresa sitos en la Av. de las Suertes, 19 CP. 28051 de Madrid.

La Comisión se reunirá, previa convocatoria de cualquiera de los componentes, mediante comunicación fehaciente (carta certificada, burofax u otro medio acreditativo de la misma), al menos con siete días de antelación a la celebración de la reunión. A la comunicación se acompañará escrito donde se plantee de forma clara y precisa la cuestión objeto de interpretación.

La Comisión Paritaria tomará los acuerdos por mayoría simple de votos de cada una de las representaciones, salvo que en el convenio y para determinadas materias se exijan mayorías diferentes o la unanimidad.

Expresamente se acuerda que, tendrá carácter vinculante el pronunciamiento de la Comisión Paritaria cuando las cuestiones derivadas de la interpretación o aplicación del presente Convenio, les sean sometidas por ambas partes, siempre que el pronunciamiento se produzca por unanimidad de los miembros asistentes a la Comisión Paritaria. Dicho pronunciamiento será incorporado en el texto del Convenio siguiente, en virtud de la redacción que se acuerde en el momento de la negociación del mismo.

Son funciones de la Comisión Paritaria las siguientes:

- a) Interpretación de la totalidad de los artículos de este Convenio.
- b) Celebración de conciliación preceptiva en la interposición de conflictos colectivos que suponga la interpretación de las normas del presente Convenio.
- c) Seguimiento de la aplicación de lo pactado.
- d) Las funciones previstas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores relativas al procedimiento de inaplicación en la empresa de las condiciones de trabajo previstas en este convenio, de acuerdo con lo establecido en la Disposición adicional quinta del mismo.
- e) Igualmente, desde la firma de este Convenio, velará porque en aquellos servicios de nueva contratación en los que incluyan trabajadores cuyas funciones pudieran verse incluidas en el ámbito de aplicación de un convenio sectorial, se apliquen las condiciones establecidas en el mismo.
- g) Cualquier otra que le sea atribuida en el presente Convenio.

Las partes podrán utilizar los servicios de un asesor por cada una de las representaciones asistentes.

Ambas partes expresamente se comprometen a que en cualquier cuestión que pudiera surgir en razón del cumplimiento, interpretación, alcance o aplicación del presente Convenio Colectivo, a partir del planteamiento de la cuestión de que se trate, a no hacer uso de ninguna acción coactiva, ni de fuerza sin el previo sometimiento a la Comisión

Paritaria, la cual ha de emitir una resolución en un plazo no superior a los veinte días naturales desde la recepción de la solicitud de su convocatoria, plazo que no será superior a los siete días en el supuesto de que la Comisión intervenga para resolver las discrepancias habidas en el período de consultas derivado del procedimiento de inaplicación previsto en el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, de acuerdo con lo dispuesto en ese precepto y en la Disposición adicional quinta del presente convenio.

En caso de desacuerdo de la Comisión, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 ET, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación; en el caso de los procedimientos de inaplicación, y si hubiere desacuerdo de la Comisión, las partes podrán además recurrir al procedimiento previsto en los últimos dos párrafos del art. 82.3 ET.

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

Las condiciones contenidas en este Convenio Colectivo son compensables y absorbibles respecto a las que vinieren rigiendo anteriormente, estimadas en su conjunto y cómputo anual, y por todos los conceptos y pluses que se vinieran percibiendo.

Por ser condiciones mínimas, las de este convenio, se respetarán las superiores implantadas con anterioridad, examinadas en su conjunto y en cómputo anual (salvo las que se hayan modificado de forma expresa).

Se implantará, en cualquier caso, la estructura salarial del presente Convenio Colectivo, incluyéndose la diferencia entre las anteriores condiciones económicas individuales y las ahora establecidas en un complemento de carácter personal (*ad personam*).

CAPÍTULO II

Organización y prestación del trabajo

Sección primera. *Dirección, derechos y obligaciones*

Artículo 7. *Dirección y control de la actividad laboral.*

Como principio general, la organización práctica del trabajo, con sujeción a este Convenio Colectivo y a la legislación vigente, es facultad de la Dirección de la Empresa.

Sin merma de la autoridad que corresponde a la Dirección, los representantes de los trabajadores tendrán funciones de información, orientación y propuesta en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente.

Es competencia de la empresa la organización general de trabajo, dentro de las disposiciones legales, correspondiéndole la planificación y estructuración del mismo, así como el señalamiento de previsiones, presupuestos y objetivos de todos los centros de trabajo y la descripción y asignación de funciones y responsabilidad de cada sección y departamento, y demás atribuciones que la normativa laboral le atribuya.

La organización del trabajo comprende, esencialmente, las siguientes normas:

a) La determinación y exigencia de una actividad y un rendimiento a cada trabajador. La empresa facilitará al personal operativo de Servicios Securitas, S.A., el cuadrante de trabajo previsto, sea este mensual o anual, siguiendo la pauta habitual en cuanto al cómputo de jornada que hubiese establecido. Como norma general estos cuadrantes serán mensuales por lo que la empresa deberá hacer entrega de ellos antes del día 25 del mes anterior a su vigencia. Las modificaciones que sufran los cuadrantes iniciales se contendrán en documento distinto de los iniciales.

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

c) La adjudicación a cada trabajador del número de elementos o de la tarea necesaria correspondiente al rendimiento mínimo exigible.

d) La exigencia de atención, prudencia, pulcritud y vigilancia respecto de la ropa, enseres, útiles, vehículos y demás elementos que componen el equipo personal, así como de las instalaciones y bienes análogos, tanto de la Empresa como de sus clientes.

e) La movilidad y redistribución del personal de la empresa, mediante el establecimiento de los cambios funcionales, desplazamientos y traslados que exijan las necesidades de la organización de la producción, de acuerdo a las condiciones pactadas en este Convenio y con respeto a lo establecido en la legislación laboral.

f) La realización de las modificaciones en los métodos de trabajo, distribución del personal, cambios de funciones o de retribuciones, sean con incentivos o sin ellos, y sobre la exigencia de la cantidad y calidad de trabajo razonablemente exigibles.

Artículo 8. *Derechos de los trabajadores.*

Los trabajadores tienen derecho a que se les dé un trabajo efectivo, a la formación profesional en el trabajo, a no ser discriminados por razones de sexo, estado civil, edad, condición social, discapacidad, ideas religiosas o políticas, por su afiliación o no a un sindicato, a su integridad física y a una adecuada política de seguridad, a la consideración debida a su dignidad, a la percepción puntual de la remuneración pactada, al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato y a cualquier otro derecho recogidos en el Estatuto de los Trabajadores y en la legislación específica vigente.

La empresa asumirá la asistencia legal de aquellos trabajadores que en calidad de acusados o denunciados se vean inmersos en procesos penales/administrativos instruidos por ocasión de las acciones realizadas durante sus servicios.

Artículo 9. *Deberes de los trabajadores.*

Los trabajadores tienen, como deber básico, el cumplimiento de las obligaciones derivadas de su contrato de trabajo y, específicamente, las de su puesto de trabajo, de conformidad a las reglas de la buena fe y diligencia y a observar las medidas de seguridad e higiene de general cumplimiento y las específicas del puesto de trabajo, a cumplir las órdenes e instrucciones que los mandos de su empresa impartan en el ejercicio regular de sus facultades directivas, a no concurrir con la actividad de la empresa y a contribuir a la mejora de la productividad.

El trabajador cuidará de los útiles, herramientas, equipo, vestuario y máquinas que se le confíen para el desarrollo de su trabajo, manteniéndolos en perfecto estado de conservación y limpieza y dando cuenta a la empresa, a través del superior que corresponda, de las faltas o defectos que pudiera haber en los mismos para su conocimiento y posible subsanación, no siendo responsable de los desperfectos ocurridos en los que no tenga participación directa en los mismos o en los que se deriven de los posibles defectos de fabricación.

El carácter confidencial de la prestación del servicio hace especialmente exigible que los trabajadores sujetos a este Convenio mantengan con especial rigor los secretos relativos a la explotación y negocios de su empresa y de aquella en las que prestan sus servicios; cuando dicha prestación de servicio conculque cualquier disposición legal, ésta será puesta en conocimiento inmediato del Inspector o mando correspondiente quienes, en su caso, tratarán el tema con la empresa con total y absoluta reserva confidencial, salvo en el caso en que la norma transgredida se halle contemplada en el Código Penal, en cuyo caso, luego del estudio conveniente de la situación podrá ser denunciado por las vías reglamentarias a las autoridades competentes.

Dado que de forma habitual en las instalaciones en las que los trabajadores prestan sus servicios y en los de la propia empresa, hay instalados sistemas de grabación de imágenes y sonido que, por lo general, tienen por objeto garantizar la seguridad de personas e instalaciones y facilitar las labores de control de las mismas, expresamente se establece que las imágenes y sonido así obtenidos podrán ser utilizados para la

comprobación de la calidad del servicio prestado, así como la correcta realización de las funciones encomendadas, pudiendo constituir prueba en caso de incumplimiento de las obligaciones laborales, todo ello con respeto a los límites establecidos por la normativa de Protección de datos vigente.

Sección segunda. Clasificación profesional

Artículo 10. *Clasificación profesional.*

El personal que preste sus servicios en «Servicios Securitas, S.A.» estará clasificado, por razón de sus funciones, en los siguientes grupos profesionales:

Grupos profesionales:

- I. Personal Directivo y Titulados.
- II. Personal Administrativo.
- III. Personal Mandos Intermedios.
- IV. Personal Ventas.
- V. Personal Operativo.

I. Personal directivo y titulado:

Director General.
Director Administrativo.
Director Comercial.
Director de Personal.
Jefe de Departamento.
Titulado Superior.
Titulado 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.
Auxiliar Administrativo.
Aspirante Administrativo.
Telefonista/o.

III. Personal mandos intermedios:

Encargado/Encargado General.
Supervisor.

IV. Personal ventas:

Jefe de Ventas.
Vendedor.

V. Personal operativo:

Auxiliar de Servicios.
Conductor/a.
Azafata/o.
Encargado de Almacén.
Auxiliar de Parking.
Operador/a.
Recepcionista.
Bombero.
Mozo/Peón.

Todo empleado estará obligado a ejecutar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores, dentro de los cometidos propios de su competencia profesional, bajo las especificaciones del artículo 7 y de conformidad con la normativa que le resulte de aplicación.

El presente sistema de clasificación profesional se establece, fundamentalmente, atendiendo a los criterios que el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores fija para la existencia del Grupo Profesional: aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y podrá incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades.

La clasificación profesional se realiza en grupos profesionales por la interpretación y aplicación de factores generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores. Los trabajadores, en función del puesto de trabajo que desarrollen serán adscritos a un grupo profesional de los establecidos en esta Sección, lo que definirán su posición en el esquema organizativo y retributivo. En todo caso, la posesión por parte de un trabajador de alguna o todas las competencias representativas de un grupo profesional determinado, no implica necesariamente su adscripción al mismo, sino que su clasificación estará determinada por la exigencia y el ejercicio efectivo de tales competencias en las funciones correspondientes a su puesto de trabajo.

Los factores de valoración considerados son los siguientes:

- a) Conocimientos: Factor que tiene en cuenta, además de la formación básica necesaria para cumplir correctamente con los cometidos, la experiencia adquirida y la dificultad para la consecución de dichos conocimientos y experiencias.
- b) Iniciativa: Para la determinación de este factor se considerara el grado de seguimiento a normas y directrices, necesarias para la ejecución de tareas o funciones.
- c) Autonomía: Para valorar este factor se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollen.
- d) Responsabilidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los elementos técnicos, organizativos y productivos.
- e) Mando: En este factor se valorara el nivel de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce tal mando.
- f) Complejidad: En la valoración de este factor se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de todos los factores descritos con anterioridad en la tarea, especialidad o puesto encomendado.

La movilidad funcional en el seno de la Empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional.

La asignación, modificación o cese de funciones dentro de los grupos profesionales es de libre designación por parte de la Empresa.

Con carácter general el trabajador desarrollara las funciones propias de su grupo profesional, así como las tareas suplementarias, accesorias, administrativas y/o auxiliares precisas que integran el proceso completo del cual forman parte.

Las empresas podrán conceder y revocar libremente poderes al personal que estime oportuno y siempre que no implique apoderamiento general, cuyo otorgamiento sólo corresponde al Consejero Delegado. Aquella circunstancia no variará a la clasificación que por sus funciones le corresponda.

Los Grupos Profesionales y los puestos, tareas o labores descritas en los mismos no suponen, en ningún caso, la obligación de tener provistas todas y cada una de dichos puestos, tareas o labores enunciadas, si el volumen y las necesidades de la empresa no lo requieren.

Artículo 11. 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 12. 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) 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.

f) 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.

g) 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 13. 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 las necesidades de servicio lo aconsejen.

Artículo 14. *Personal ventas.*

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

b) 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.

Artículo 15. *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 (incluidos los aparcamientos de los mismos).

2. En general, la comprobación, mantenimiento 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 fábricas, 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, podrán desempeñar las funciones de mensajería, transporte de material o de personal de la propia empresa y para su único servicio.

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) Encargado de Almacén: Es aquel trabajador mayor de dieciocho años que gestiona el almacén, tanto en sus entradas como en sus salidas, así como las solicitudes de pedidos personal de la propia empresa y para su único servicio, llevando la labor administrativa y control del mismo.

e) Auxiliar de Parking: 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 Privada.

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., 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 que le fueran asignadas en el Plan de Emergencia y Evacuación de las instalaciones.

Para el desarrollo de las anteriores funciones habrá de contar o recibir por parte de la empresa de la formación necesaria.

f) 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 de la propia empresa así como otros trabajos administrativos complementarios.

g) Recepcionista: tendrá la función de estar al servicio y cuidado de una centralita telefónica y/o encargada de recibir visitas, etcétera y atenderlos y orientarlos.

h) 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, en cuyo caso habrá de estar en posesión del permiso de conducir adecuado, realizan tareas de control, prevención y extinción de incendios, incluyendo entre sus tareas, cuando se lo encomienden, la participación en la evacuación de personas.

i) 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 16. *Movilidad funcional.*

1. La movilidad funcional en la empresa se efectuará de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad del trabajador.

2. La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional solo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención, que en el caso de asignación de funciones inferiores no podrá ser en todo caso superior a tres meses. La Empresa deberá comunicar su decisión y las razones de esta a los representantes de los trabajadores.

En el caso de encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional por un periodo superior a doce meses alternos, el trabajador consolidará su pertenencia al grupo profesional que corresponda, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. Estas consolidaciones no son aplicables a los casos de sustitución por incapacidad temporal o licencia, en cuyos casos, la realización de trabajos de grupo superior cesará en el momento en que se reincorpore a su puesto de trabajo el sustituido.

En el caso de encomienda de funciones inferiores a las del grupo profesional, la empresa evitará reiterar que la realización de dichas funciones recaiga en un mismo trabajador.

3. El trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen salvo que dicha encomienda de trabajos de grupo inferior tuviera su origen en la petición del trabajador, en cuyo caso se asignará a éste la retribución que corresponda al trabajo efectivamente realizado. No cabrá invocar como causa de despido objetivo la ineptitud sobrevenida o la falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

4. El cambio de funciones distintas de las pactadas no incluido en los supuestos previstos en este artículo requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o a las que a tal fin se hubieran establecido en convenio colectivo.

Sección tercera. Sobre el contrato y el lugar de trabajo

Artículo 17. Clasificación según la duración del contrato.

En función de su duración, los contratos de trabajo podrán concertarse por tiempo indefinido o bien por duración determinada y por cualquier otra modalidad de contrato de trabajo autorizada por la legislación vigente, que siempre se formalizará por escrito.

Será personal contratado por obra o servicio determinado aquél cuya misión consista en atender a la realización de una obra o servicio determinado con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración.

Será personal eventual aquel que haya sido contratado por la empresa con ocasión de prestar servicios para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa que la duración máxima de estos contratos no será superior a seis meses en un plazo no superior a doce meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas; en caso de que se concierte por un plazo inferior a seis meses, podrá ser prorrogado mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato pueda exceder del límite máximo (12 meses).

Será personal interino aquél que se contrate para sustituir a otro de la empresa con derecho a reserva de puesto de trabajo, durante su ausencia por incapacidad laboral transitoria, supuestos de excedencia especial del artículo 30 de este Convenio, cumplimiento de sanciones, etc.

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.

Contratos indefinidos: A los efectos previstos en las Disposiciones Legales vigentes, ambas partes acuerdan que los contratos de duración determinada suscritos pueden ser transformados en indefinidos en los términos establecidos en las citadas disposiciones.

Así, será fijo en plantilla:

- a) El personal contratado por tiempo indefinido, una vez haya superado el periodo de prueba.
- b) El personal eventual cuya relación contractual supere los topes de los distintos tipos de contratos temporales, de conformidad con lo establecido en el presente Convenio Colectivo.
- c) El personal que, contratado para servicios determinados, siguiera prestando servicios en la empresa terminados aquellos.
- d) El personal interino que, una vez reincorporado al servicio el sustituido, siga prestando servicios de carácter permanente no interino en la empresa.
- e) Todo el personal que sea contratado para funciones de carácter habitual y permanente que no haya sido contratado como eventual, interino, para servicio determinado o temporal.
- f) El personal cuyo contrato temporal o de duración determinada se transforme en indefinido, siguiendo las normas de la legislación vigente.

Los trabajadores con contrato a tiempo parcial tendrán preferencia para ocupar vacantes o puestos de nueva creación a tiempo completo.

Artículo 18. Periodo de prueba.

Todo personal de nuevo ingreso estará sometido a un periodo de prueba durante el cual cualquiera de las partes podrá rescindir el contrato sin derecho a indemnización de ningún tipo, a excepción del salario devengado hasta el momento del cese.

El periodo de prueba no podrá exceder del siguiente tiempo, según el Grupo Profesional:

- Personal Grupo Profesional 1: Seis meses.
- Personal Grupo Profesional 2: Tres meses.
- Personal Grupo Profesional 3: Dos meses.
- Personal Grupo Profesional 4: Dos meses.
- Personal Grupo Profesional 5: 45 días.

No obstante, no existirá periodo de prueba si el trabajador fuera contratado de nuevo por la misma Empresa, salvo que lo sea para funciones diferentes a las desarrolladas en el anterior contrato de trabajo y siempre de acuerdo con lo establecido en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, que afecten al trabajador durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo.

Durante este periodo tanto la empresa como los trabajadores podrán rescindir unilateralmente el contrato de trabajo, sin previo aviso ni indemnización.

En cualquier caso, el trabajador, durante el periodo de prueba, percibirá como mínimo la remuneración correspondiente a la categoría profesional para la que fue contratado.

Artículo 19. Cese.

El cese de los trabajadores tendrá lugar por cualquiera de las causas previstas en el Estatuto de los Trabajadores, en este Convenio colectivo y demás legislación vigente.

El trabajador que desee cesar voluntariamente al servicio de la empresa vendrá obligado a ponerlo en conocimiento de la misma cumpliendo el siguiente plazo de preaviso:

- Personal Grupo Profesional 1: Tres meses.
- Personal Grupo Profesional 2: 15 días.
- Personal Grupo Profesional 3: Un mes
- Personal Grupo Profesional 4: 15 días.
- Personal Grupo Profesional 5: 15 días.

La falta de cumplimiento del preaviso llevará consigo la pérdida de los salarios correspondientes al periodo dejado de preavisar.

El preaviso deberá ejercitarse siempre por escrito y la empresa estará obligada a suscribir el acuse de recibo.

La falta de preaviso de quince días, por parte de la Empresa en casos de finalización del contrato que superen el año de servicio, según prevé la legislación vigente, dará lugar a la indemnización correspondiente o a la parte proporcional si el preaviso se hubiera efectuado en periodo inferior al previsto, teniendo como base de cálculo para dicha indemnización el importe de Salario base y complemento personal (artículo 6 del Convenio) que perciba en el momento de producirse la baja el empleado.

Las liquidaciones se pondrán a disposición de los trabajadores dentro de los diez días hábiles siguientes a la fecha de baja; sin embargo, si en el momento de causar baja, el trabajador no hubiese devuelto a la empresa los útiles, prendas de trabajo, documentos, etc., que pueda tener en su poder y sean propiedad de aquélla, se condicionará a tal entrega el abono de su liquidación.

Artículo 20. Lugar de trabajo.

Se entiende por lugar de trabajo el espacio físico donde el trabajador desarrolla sus funciones conforme a las instrucciones y normas dictadas por el empresario y la normativa legal vigente en materia de trabajo. Dicho espacio deberá reunir las condiciones de seguridad e higiene exigibles al empresario, quedando el trabajador obligado a hacer un uso adecuado del mismo y a mantenerlo en perfectas condiciones.

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 entenderá por localidad tanto el municipio de que se trate, como a las concentraciones urbanas o industriales que se agrupen alrededor del mismo y que formen con aquél una Macro concentración urbana o industrial, aunque administrativamente sean municipios distintos, siempre que estén comunicados por medios de transporte públicos a intervalos no superiores a media hora, a la entrada y/o salida de los trabajadores. El personal podrá ser cambiado de un centro de trabajo, o de un lugar de trabajo a otro, de acuerdo con las facultades expresadas, dentro de una misma localidad, entendida en los términos antes expresados.

El cambio de lugar de trabajo contemplado en este artículo no necesitará autorización previa alguna siempre que no conlleve una modificación sustancial de las condiciones laborales del trabajador de acuerdo con lo estipulado en el artículo 41 de Estatuto de los Trabajadores.

Los trabajos realizados dentro de la zona definida como localidad, no darán lugar a dietas para ninguno de los trabajadores de la empresa.

Artículo 21. *Desplazamientos.*

Cuando un trabajador tenga que desplazarse por necesidad del servicio fuera de la localidad, entendida en los términos del artículo 20 del presente Convenio Colectivo, donde habitualmente presta sus servicios o cuando salga de la localidad para la que haya sido contratado, 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 que le sea indicado por la empresa.

Si el desplazamiento se realizase en vehículo particular del trabajador, se abonará a razón de 0,23 euros por kilómetro.

Artículo 22. *Traslados.*

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

1. Petición del trabajador y/o permuta. Existirá preferencia en estos supuestos para el trabajador fijo, en función de su antigüedad real en la Empresa, siempre que concurren servicios de igual naturaleza y duración que los por él ocupados.
2. Mutuo acuerdo entre la Empresa y el trabajador.
3. Las previstas en el artículo 40 del ET previo el procedimiento legal correspondiente.

El traslado no dará derecho a dietas.

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

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

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

En los traslados por las causas previstas en el artículo 40 del ET se aplicará el régimen legal previsto en dicho precepto, si bien dará derecho además al trabajador al abono de los gastos de transporte de mobiliario y enseres y a una indemnización equivalente a dos mensualidades de salario real.

El trabajador que haya sido trasladado por las causas previstas en el artículo 40 del ET no podrá ser trasladado de nuevo en un plazo de dos años, salvo acuerdo mutuo.

Artículo 23. *Importe de las Dietas.*

El importe de las dietas será:

Cuando el trabajador tenga que	
Hacer una comida fuera de su localidad	8,50
Hacer dos comidas fuera de su localidad.	14,00
Pernoctar fuera de su localidad y realizar desayuno	20,00
Pernoctar fuera de su localidad y realizar dos comidas.	27,00
Pernoctar fuera de su localidad y realizar dos comidas (+ 7 días de desplazamiento)	25,00

Sección cuarta. La jornada de trabajo, festivos y vacaciones

Artículo 24. *Jornada de trabajo.*

La jornada de trabajo será de 1.793 horas/año en cómputo mensual, a razón de 163 horas mensuales, hasta la fecha de firma de este convenio.

A partir de la fecha de firma del Convenio, y hasta el 31 de diciembre de 2017, la jornada será de 1.826 horas/año en cómputo anual, quedando fijada en 1.820 horas/año en cómputo anual desde el 1 de enero de 2018. En ambos casos (desde la firma del convenio en adelante) la jornada en cómputo anual indicada será distribuida mensualmente en relación con los días naturales de cada mes, mediante la siguiente formula:

Año 2017:

$$\frac{\text{horas de jornada ordinaria anual}}{\text{días naturales} - \text{días de vacaciones}} = \text{horas de cómputo diario}$$

Numéricamente, para un año no bisiesto:

$$\frac{1826}{365 - 31 (334)} = 5,467$$

Año 2018:

$$\frac{\text{horas de jornada ordinaria anual}}{\text{días naturales} - \text{días de vacaciones}} = \text{horas de cómputo diario}$$

Numéricamente, para un año no bisiesto:

$$\frac{1820}{365 - 31 (334)} = 5,449$$

Esta cifra, que debe contener siempre tres decimales, se aplicará a todos los cálculos que estén referenciados al cómputo diario, incluidas las vacaciones.

La jornada podrá ser continuada o partida sin que en este caso pueda serlo en más de dos periodos.

Dadas las especiales características de la actividad de la empresa, se podrán establecer horarios flexibles desde las cero horas a las veinticuatro horas del día, en atención a las necesidades del servicio. La fijación en cada momento del horario de trabajo será una facultad de la empresa, conforme a lo expresado en el artículo 7 de este Convenio Colectivo, no siendo necesario otro requisito que el de preavisar al trabajador afectado con quince días de antelación, cualquiera que sea el tiempo en que hubiere permanecido en su anterior horario y siempre que no constituya una modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

De conformidad con lo establecido en el artículo 12.5 del Estatuto de los Trabajadores se establece la posibilidad de realización de horas complementarias, en los contratos celebrados a tiempo parcial con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual, cuyo número en ningún caso podrá exceder del 60 por 100 de las horas ordinarias del contrato, respetando en todo caso los límites legales establecidos por la legislación laboral. La distribución y forma de realización de las horas complementarias pactadas se atenderá a lo que se establezca en el pacto de horas complementarias suscrito con el trabajador.

Si un trabajador no completara su jornada mensual por cualquier causa no imputable al trabajador, tendrá que recuperarla en los dos meses siguientes.

Los trabajadores que realicen su jornada laboral en la noche del 24 al 25 de diciembre o en la noche del 31 de diciembre al 1 de enero, percibirán una compensación económica de 47,9 euros, o en su defecto, a opción del trabajador, de un día de descanso compensatorio.

Con el fin de conciliar la vida laboral y familiar, las empresas facilitarán a los trabajadores la libranza de al menos, un fin de semana al mes- sábado y domingo-, salvo en los siguientes supuestos:

- a) Cuando los trabajadores se adscriban voluntariamente a prestar servicios en tales días.
- b) Cuando los trabajadores hayan sido contratados expresamente para prestar servicios en dichos días.
- c) Cuando el trabajador esté adscrito a un servicio con un sistema pactado de rotación de libranza diferente.
- d) Cuando, excepcionalmente, se requiera por los clientes a los que se prestan servicios obligatorios en los fines de semana un incremento imprevisto de plantilla que pueda impedir a la empresa facilitar puntualmente dicha libranza. En este último caso, podrá disfrutarse la libranza del fin de semana en una fecha posterior de mutuo acuerdo con la empresa.

Artículo 25. *Horas extraordinarias.*

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada ordinaria establecida en el artículo 24 de este Convenio Colectivo (salvo que se hubiese pactado el salario por unidad de obra).

De conformidad con lo establecido en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, las horas extraordinarias se compensarán en descansos o se abonarán por el importe determinado en dicho artículo.

Las horas extraordinarias devengadas entre el 1 de enero de 2017 y 31 de marzo de 2017, de ser abonadas, lo serán a los valores establecidos en la correspondiente Tabla del anexo I.

Durante el resto de la vigencia del presente convenio, para la determinación del valor hora extraordinaria, según el nivel funcional del trabajador, se tomará el valor de la hora ordinaria, obtenido de dividir el importe del salario ordinario más el complemento personal del artículo 6 y el del 46.B.2, por el número total de horas de trabajo anuales que componen la jornada ordinaria pactada. En todo caso quedan excluidas las retribuciones extrasalariales establecidas en el convenio colectivo.

Artículo 26. *Vacaciones.*

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

1. Tendrán una duración de treinta y un días naturales para todo el personal de Servicios Securitas, S.A., que lleve un año al servicio de la misma. Este periodo de computo será del 1 de enero al 31 de diciembre, debiendo a esta fecha estar disfrutadas, incluso en la parte proporcional que pudiera corresponder en caso de no contar con la antigüedad de un año.

El periodo o periodos de disfrute de las vacaciones, podrán fijarse a lo largo de los doce meses del año (desde el 1 de enero al 31 de diciembre de cada año), estableciéndose calendarios rotatorios, o a través de cualquier otro procedimiento que mantenga, criterios de equidad y proporcionalidad en cada servicio, con el objeto de que queden integradas en las programaciones de cada servicio o agrupación de programación de la que forman parte, sin que pueda hacerse valer ningún tipo de preferencia de un trabajador sobre otro, salvo acuerdo entre los trabajadores.

El trabajador conocerá las fechas que le correspondan, al menos dos meses antes del comienzo de las vacaciones.

Si el trabajador causara baja antes del 31 de diciembre del año en que haya disfrutado las vacaciones, se le descontará de la liquidación correspondiente el importe de los días disfrutados en exceso.

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 Empresas o Delegados de Personal, debiéndose fijar el cuadro de vacaciones con antelación de dos meses al inicio del período anual de vacaciones.

3. Se abonará una mensualidad compuesta por los siguientes conceptos que tuviera el empleado a la fecha de devengo de éstas, sin que en ningún caso sea inferior a la remuneración normal o media del trabajador:

- a) Salario base.
- b) Complementos personales.
- c) El promedio mensual de lo devengado en el periodo de referencia por el trabajador por cualquiera de los complementos establecidos en el artículo 46.B.3 números 1, 2 y 3 del convenio, correspondiente a los doce meses inmediatamente anteriores a aquel en que se inicie el periodo de vacaciones, promedio que, dividido entre los 31 días de vacaciones, será abonado por cada día disfrutado de vacaciones.

4. En los casos en que el periodo de vacaciones coincida con una IT por contingencias distintas a las señaladas en el siguiente párrafo, se aplazarán éstas disfrutándose una vez finalice esa situación siempre que el servicio así lo permita y que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado. Se operará de la misma forma cuando no esté previsto el periodo vacacional.

Cuando el periodo de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48, 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 periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Asimismo, cuando una trabajadora se encuentre de vacaciones y sea baja por maternidad, interrumpirán el disfrute de las mismas tomando los días restantes cuando cause alta por aquél motivo.

5. Cuando un trabajador cese en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de la imputación en metálico de las vacaciones no disfrutadas en razón proporcional al tiempo trabajado.

6. Cuando un trabajador disfrute del permiso por matrimonio contemplado en el apartado 3 a) del artículo 28 del presente Convenio Colectivo podrá acumular el mismo al periodo de vacaciones anuales en los términos del presente artículo.

CAPÍTULO III

Sobre los derechos sindicales

Artículo 27. *Licencias de los representantes de los trabajadores.*

Para quienes ostenten cargos de representación de los trabajadores, incluido el Delegado Sindical, se estará a lo dispuesto en las leyes vigentes.

La reserva de horas legalmente establecida será computada anualmente. El cómputo de las horas será por años naturales y, en caso de elecciones que no coincidan con el año completo, serán las que correspondan proporcionalmente desde la fecha del inicio del mandato hasta el 31 de diciembre del primero de los años, y el último, desde el 1 de enero, hasta la fecha de finalización del mismo.

A petición escrita de los miembros del comité de empresa o Delegados de Personal, podrán acumularse las horas de los representantes de los trabajadores que así lo deseen, en uno o varios de ellos, sin rebasar el tope legal; esta acumulación se realizará en cómputo anual, siempre que sea comunicada a la empresa en el primer trimestre del año, o en su caso durante el primer trimestre del mandato, o bien a partir de tres meses desde la firma del presente convenio.

La utilización será por jornadas completas en los casos de Comités de Empresa de nueve o más miembros, excepto el turno de tarde, que si no se solicitara por jornada completa coincidirá con el inicio de la jornada y por el tiempo necesario.

Los representantes de los trabajadores, para el ejercicio de sus funciones como tales, deberán notificar sus ausencias a sus superiores con una antelación mínima de veinticuatro horas. Notificada la ausencia, la empresa, dentro de los límites pactados en este convenio, vendrá obligada a conceder el permiso oportuno.

El Delegado Sindical, nombrado de acuerdo con la LOLS dispondrá del mismo crédito de horas sindicales que los representantes de los trabajadores del centro al que pertenezca, siéndole de aplicación la norma relacionadas en el punto anterior.

Las competencias y garantías de la representación de los trabajadores será la establecida en los artículos 64 y 68 del Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

A efectos de la antigüedad mínima exigible para ser candidato en las Elecciones Sindicales, según se prevé en el artículo 69 del Estatuto de los Trabajadores, se computará dentro de los últimos doce meses, aunque en dicho periodo hayan ocurrido distintas relaciones laborales del trabajador en la empresa.

CAPÍTULO IV

Licencias, permisos y excedencias y jubilación

Artículo 28. *Licencias y permisos retribuidos.*

1. Guarda Legal: Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella, con la disminución proporcional del salario. 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.

2. Protección a la maternidad: Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, sin pérdida de remuneración, para someterse a exámenes prenatales, previo aviso a la empresa, acompañando justificación médica de la necesidad de la realización de estas actividades y exámenes dentro de la jornada de trabajo.

Se podrá acumular la reducción de jornada prevista en el artículo 37.4 del ET (permiso de lactancia una hora de ausencia al trabajo, que se podrá dividir en dos fracciones o sustituir este derecho por la reducción de su jornada en media hora) por días completos de permiso retribuido, de común acuerdo entre las partes, con comunicación al Comité de Empresa. Dicho permiso podrá acumularse a la baja maternal.

En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, como consecuencia de algún tipo de enfermedad o patología distinta de los días normales de observación después del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante dos horas. Asimismo tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

La empresa complementará hasta el 100% de la base reguladora del subsidio que perciban por el organismo correspondiente por riesgo durante el embarazo.

3. Permisos retribuidos: Los trabajadores tendrán derecho al disfrute de los permisos retribuidos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y en particular los establecidos a continuación en el presente artículo:

a) Por matrimonio realizado bajo cualquier confesión religiosa que cause estado en el Registro Civil, o contraído de forma civil, diecisiete días naturales, pudiendo acumular dicha licencia al periodo vacacional anual, siempre que lo solicite a la empresa con una antelación mínima de un mes.

b) Durante dos días, que se ampliarán a cuatro como máximo cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, en los casos de alumbramiento de esposa, adopción o acogimiento, o de enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica que precise reposo domiciliario de cónyuge, hijos de ambos, uno u otro cónyuge, padre, madre, nietos, abuelos o hermanos de uno u otro cónyuge. En caso de enfermedad o intervención grave, este permiso podrá tomarse dentro de los siete días desde el hecho causante incluido.

c) Durante dos días por traslado de domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal de acuerdo con la legislación que al efecto hubiere, incluyéndose en este tiempo el que corresponda al invertido en denuncias derivadas del cumplimiento del servicio.

e) Por el matrimonio de padres, hijos, hermanos, abuelos y nietos de uno u otro cónyuge o pareja de hecho, y previa justificación, tendrán derecho a un día de licencia para asistir a la boda, ampliable, según cuadro, en caso de desplazamiento fuera de la localidad.

f) Por bautizo de un hijo o nieto, tendrán derecho a un día ampliable según cuadro de ampliación en caso de desplazamiento fuera de la localidad, para asistir al mismo. Igual permiso se concederá por la celebración de actos de análoga naturaleza con independencia de la confesión religiosa de que se trate.

g) Un día de permiso por Primera Comunión de hijo, hermano, sobrino o nieto de uno u otro cónyuge o pareja de hecho. Igual permiso se concederá por la celebración de actos de análoga naturaleza con independencia de la confesión religiosa de que se trate.

h) Dos días por fallecimiento de padres, hijos, hermanos, abuelos y nietos de uno u otro cónyuge o pareja de hecho ampliables a 4 días en caso de desplazamiento fuera de la localidad.

Los permisos relacionados en el presente artículo, se entenderán extensibles a las parejas de hecho, inscritas como tal ante los registros públicos existentes al efecto, excepto los previstos en la letra a).

Cuadro de ampliación de días

Cuando la localidad a la que haya de desplazarse esté, al menos, a 125 kms.	Un día más.
Cuando la localidad a la que haya de desplazarse esté, al menos, a 200 kms.	Dos días más.

Artículo 29. *Día de asuntos propios recuperable.*

Los trabajadores tendrán derecho a un día por asuntos propios, sin pérdida de retribución, que no tendrá consideración de jornada efectiva, estando sujeto, en cualquier caso, a las siguientes condiciones:

1. No podrá utilizarse durante los períodos de máxima actividad, comprendidos entre el 15 de diciembre y el 15 de enero del año siguiente, durante el período del Domingo de Ramos al Lunes de Pascua, ambos incluidos, ni durante el período vacacional de los meses de julio y agosto, salvo autorización de la empresa.

2. No podrá ejercerse este derecho en el mismo día de manera simultánea por más del 5% de la plantilla del centro de trabajo al que pertenezca el trabajador.

Artículo 30. *Permisos no retribuidos.*

Con carácter general, los trabajadores que tengan una antigüedad mínima de un año en la empresa, podrán solicitar permiso sin sueldo que la empresa, previo informe de los representantes de los trabajadores, atenderá, salvo que ello suponga grave perturbación en el servicio.

La duración de estos permisos no será superior a quince días naturales y no podrán concederse a más del cinco por ciento de la plantilla de su Delegación.

En los casos de violencia de género constatada, no será necesaria antigüedad mínima para acogerse a este permiso.

En caso de fallecimiento o enfermedad grave de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, el trabajador tendrá derecho a una licencia sin retribución de un periodo máximo de 30 días siempre que justifique adecuadamente el hecho causante.

Artículo 31. *Excedencias.*

1. Forzosa: En esta se suspende el contrato de trabajo y se exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo, sin embargo, dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia (artículo 46.1 del ET).

Se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

2. Voluntaria: Es la que deberá concederse por la Dirección de la Empresa para la atención de motivos particulares del trabajador que la solicite, que habrá de hacerlo en los plazos de preaviso de un mes, al comienzo de efectos de la misma.

Será requisito indispensable para tener derecho a tal excedencia, haber alcanzado en la empresa una antigüedad no inferior a un año. La excedencia podrá concederse por un mínimo de cuatro meses y un máximo de cinco años.

Las peticiones de excedencia serán resueltas por la Empresa en el plazo máximo de un mes, desde su presentación.

No se podrá solicitar otra excedencia hasta pasados cuatro años desde la finalización de la excedencia anterior, salvo que no se hubiera agotado el periodo máximo de cinco años, en cuyo caso podrá solicitarla exigiéndose en este caso que haya transcurrido un año desde la reincorporación.

Durante el tiempo de la excedencia quedarán en suspenso los derechos laborales del excedente, así como sus obligaciones, dejando de percibir todas sus remuneraciones y no siéndole computable el tiempo de excedencia a ningún efecto.

El excedente que no solicitara por escrito su reingreso en la empresa con una antelación mínima de un mes a la finalización del periodo de excedencia o su prórroga, causará baja definitiva en la empresa a todos los efectos.

El reingreso, cuando se solicite, estará condicionado a que haya vacante en su categoría; si no existiera vacante en la categoría propia y sí en otra inferior, el excedente podrá ocupar esta plaza con el salario a ella correspondiente hasta que se produzca una vacante en su categoría.

En el caso de que la solicitud de excedencia sea por un periodo inferior al máximo, podrá solicitarse una única prórroga, 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.

3. 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 prevista en el apartado 1 de este artículo.

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

Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho al disfrute de los permisos, excedencias, etc., previstos en el artículo 9 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

4. Especial: Cuando a un conductor/repartidor, o a un trabajador que tenga asignado un vehículo para la realización de sus funciones, le fuese suspendido el permiso de conducción (como consecuencia de hecho acaecido durante la prestación de su servicio) que no sea por conducta tipificada como falta laboral, tal hecho producirá el siguiente efecto:

Se le ofrecerá un puesto de trabajo de otra categoría en el supuesto de que existiera vacante; con el salario correspondiente a esa categoría, durante el tiempo que durase dicha suspensión.

En el supuesto de que la suspensión se derivase por conducta tipificada como falta laboral, tal hecho producirá los siguientes efectos:

Si la suspensión del permiso de conducción no supera los treinta días, el trabajador podrá optar por disfrutar las vacaciones anuales que le queden pendientes.

Si la suspensión del permiso de conducción es por un periodo superior a treinta días, o al trabajador le quedasen pendientes de disfrutar un número de días de vacaciones inferior a los días de suspensión del permiso, el contrato quedará en suspenso desde el momento de la suspensión de dicho permiso, o desde el agotamiento de los días de vacaciones, hasta un máximo de noventa días laborables, cesando la obligación de abonar salario y de cotización a la Seguridad Social.

Llegando el día noventa sin que el trabajador hubiese recuperado su permiso, el contrato se extinguirá definitivamente, sin derecho a indemnización alguna, por la imposibilidad del cumplimiento de la prestación laboral, sin perjuicio de que el trabajador pueda solicitar la excedencia voluntaria en los términos previstos en el Apartado 2 del presente artículo, salvo que la falta cometida tuviera las consecuencias disciplinarias que en este Convenio se contemplan como muy grave que pudiera dar lugar a la extinción del contrato.

5. Por cuidado de familiares: Los trabajadores tendrán derecho a un periodo 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 guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

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

Cuando el padre y la madre trabajen en la misma empresa y generen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

6. También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años 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.

Esta excedencia concreta se podrá disfrutar de forma fraccionada y 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.

Cuando un nuevo hecho causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, viniera disfrutando.

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia, conforme a los puntos 1, 3, 5 y 6, será computable a efectos de antigüedad, y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Artículo 32. *Jubilación anticipada.*

Ambas partes acuerdan que el trabajador afectado por el presente Convenio pueda jubilarse anticipadamente, si lo desea, siempre que se cumplan los requisitos que establezca la legislación que estuviera vigente en cada momento.

Artículo 33. *Aplicación de la jubilación parcial y del contrato de relevo.*

1. Los trabajadores, tendrán derecho a acceder a la jubilación parcial, al cumplir la edad y requisitos exigidos en la legislación vigente.

2. La empresa fijará, de acuerdo con el trabajador el porcentaje de la jornada anual a trabajar, continuando el trabajador de alta y cotizando por ese porcentaje hasta alcanzar la edad reglamentaria.

3. Respecto al trabajador contratado o relevista se le podrá contratar a tiempo completo.

CAPÍTULO V

Seguridad e higiene en el trabajo

Artículo 34. *Seguridad e Higiene.*

Se observarán las normas para seguridad e higiene en el trabajo contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, así como las disposiciones que la desarrollan.

Las partes firmantes manifiestan su compromiso formal con la seguridad y salud de los trabajadores, estableciendo como objetivo la protección de los mismos frente a los riesgos derivados del trabajo. Para la consecución de dicho objetivo es necesario el establecimiento y planificación de una gestión preventiva en la empresa.

Dicha gestión preventiva se enmarcará dentro del ámbito de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y demás disposiciones de desarrollo que la completen.

A tal efecto, se deberán observar, sin perjuicio de los demás requerimientos legales, las siguientes obligaciones:

a) Vigilancia de la salud:

Servicios Securitas, S.A., garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo. A tal efecto, los interesados en la realización de reconocimientos médicos, podrán solicitarlos a sus responsables operativos. Esta vigilancia solo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento, todo ello sin perjuicio de las excepciones previstas en el artículo 22 de la LPRL.

Las revisiones médicas serán específicas en función de los riesgos inherentes a las labores que cada trabajador realice en su puesto de trabajo teniendo en cuenta para ello lo estipulado al respecto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

b) Evaluación de riesgos:

Los instrumentos esenciales para la gestión y aplicación del plan de prevención de riesgos, que podrán ser llevados a cabo por fases de forma programada, son la evaluación de riesgos laborales y la planificación de la actividad preventiva.

A tal efecto Servicios Securitas, S.A. realizará una evaluación inicial de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores, teniendo en cuenta, con carácter general, la naturaleza de la actividad, las características de los puestos existentes y de los trabajadores que deban desempeñarlos. Para la realización de dicha evaluación se tendrá en cuenta la información obtenida sobre la organización, características y complejidad del trabajo, sobre las materias primas y los equipos de trabajo existentes en la empresa y sobre el estado de salud de los trabajadores. A los efectos previstos en el párrafo anterior se tendrá en cuenta la información recibida de los trabajadores sobre los aspectos señalados.

La evaluación será actualizada cuando cambien las condiciones de trabajo y, en todo caso, se someterá a consideración y se revisará, si fuera necesario, con ocasión de los daños para la salud que se hayan producido.

Si los resultados de dicha evaluación pusieran de manifiesto situaciones de riesgos, Servicios Securitas, S.A., realizará aquellas actividades preventivas necesarias para eliminar o reducir y controlar tales riesgos y que serán objeto de planificación en los términos legalmente previstos.

Una vez elaborada la evaluación inicial de riesgos, Servicios Securitas, S.A., adoptará las medidas necesarias para que los trabajadores reciban todas las informaciones necesarias (directamente y a través de los representantes de los trabajadores) en relación con:

- a) Los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores, tanto aquellos que afecten a la empresa en su conjunto como a cada tipo de puesto de trabajo o función.
- b) Las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los riesgos señalados en el apartado anterior.
- c) Las medidas de emergencia adoptadas en los términos previstos en el artículo 20 de la LPRL.

Los Delegados de Prevención tendrán acceso, con las limitaciones previstas en el apartado 4 del artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones. Igualmente recibirán de Servicios Securitas, S.A. las informaciones obtenidas procedentes de las personas u órganos encargados de las actividades de protección y prevención en la empresa, así como los organismos competentes para la seguridad y salud de los trabajadores.

c) Protección de la maternidad:

Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada.

La evaluación de riesgos a que se refiere el artículo 16 de la LPRL deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resulte posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, con el informe del médico del Servicio Nacional de la Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1 d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el periodo necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

Lo dispuesto en este artículo será también de aplicación durante el periodo de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

d) Formación e información:

Servicios Securitas, S.A., garantizará que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de la contratación como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo. El diseño de dicha formación se llevara a cabo con el siguiente contenido:

- Conceptos básicos sobre seguridad y salud en el trabajo. Elementos básicos de gestión de la prevención de riesgos laborales.
- Riesgos generales y específicos. Medidas preventivas.

e) Coordinación de actividades preventivas:

En virtud de lo previsto en el artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en los términos establecidos por el Real Decreto 171/2004, los titulares de aquellas empresas donde se preste servicios deberán facilitar, siempre que las condiciones del servicio así lo requiera, la información y las instrucciones adecuadas, en relación con los riesgos existentes en el centro de trabajo y con las medidas de protección y prevención correspondientes, así como sobre las medidas de emergencia a aplicar con el fin de que sean conocidas por los trabajadores. Dicha información, cuando sea por escrito, se entregará a cada trabajador.

Los delegados de prevención y Comités de Seguridad y Salud Laboral asumirán las competencias previstas en los artículos 36 y 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 35. *Ropa de trabajo.*

La empresa facilitará sus trabajadores la ropa de trabajo adecuada para el desempeño de su tarea, cuyo uso será obligatorio, excepto cuando no sea necesaria por las características del servicio y así se determine, obligándose éstos a mantenerlo en perfecto estado de conservación y a ofrecer una buena imagen tanto con este como con la suya propia.

Al ingreso en la empresa se entregarán dos equipos completos.

A partir del segundo año, la empresa facilitará, cada dos años, al personal operativo, las siguientes prendas de uniforme: tres camisas de verano, tres camisas de invierno, un cinturón, una corbata o pañuelo de cuello (según uniforme), dos chaquetillas, dos pantalones de invierno y dos pantalones de verano.

Igualmente se facilitará cada año un par de zapatos.

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

Los trabajadores vienen obligados a llevar puestas tanto las prendas que se les entreguen, así como cualquier otro signo de identificación que se establezca.

En caso de fuerza mayor debidamente probada, se sustituirán las prendas deterioradas por otras nuevas.

En el supuesto de que el trabajador cause baja en la empresa, este se verá obligado a entregar todas las prendas que esté utilizando así como las tarjetas o signos identificativos que se le hayan entregado.

CAPÍTULO VI

Sobre el régimen disciplinario, las faltas y las sanciones

Artículo 36. *Faltas de personal.*

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

En la aplicación de las sanciones, se tendrá en cuenta y valorarán las circunstancias personales del trabajador, su cualificación profesional, trascendencia del daño, grado de reiteración o reincidencia.

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

Artículo 37. *Faltas leves.*

Son faltas leves:

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

2. Abandonar el puesto de trabajo sin causa justificada o el servicio durante un 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 o no justificar, dentro de las veinticuatro horas siguientes, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho, la razón que la motivó.

No se computarán como faltas de asistencia, a los efectos del presente párrafo, las ausencias debidas a huelga legal por el tiempo de duración de la misma, el ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores, accidente de trabajo, maternidad, riesgo durante el embarazo, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia, licencias y vacaciones, ni enfermedad o accidente no laboral, cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales y tenga una duración de más de veinte días consecutivos.

4. Los descuidos y distracciones en la realización de trabajo o en el cuidado y conservación de las máquinas, útiles, herramientas, instalaciones propias de los clientes. Cuando el incumplimiento de la anterior origine consecuencias de gravedad en la realización del servicio, la falta podrá reputarse de grave o muy grave. Para el manejo de las máquinas, útiles y herramientas, a que se refiere el presente párrafo, deberá hacerse, en todo caso, bajo la calificación profesional que lo capacite o la realización del curso correspondiente que lo habilite, sin cuyo requisito no podrá verificarse la sanción que pudiera corresponder.

5. La inobservancia de las órdenes de servicio, en materia leve, siempre y cuando existan para el trabajador de forma escrita así como la desobediencia a los mandos, todo ello en materia leve.

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

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

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

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

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

11. Uso de teléfonos móviles u otros dispositivos informáticos particulares en el lugar de trabajo.

Artículo 38. *Faltas graves.*

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

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

3. La falta de asistencia al trabajo de un día en el periodo de seis meses, 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, mando 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 de muy grave.

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

6. No entregar el parte de baja oficial dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la emisión del mismo, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

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

8. El uso, sin estar de servicio, de los emblemas de la empresa o la ostentación innecesaria del mismo.

9. Hacer desaparecer uniformes y sellos, tanto de la empresa como de clientes de la misma, así como causar accidentes por dolo, negligencia o imprudencia inexcusable.

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

11. La desconsideración de los superiores hacia el personal a su mando con abuso de su posición dominante, será considerada falta grave, cuando no lo sea de naturaleza muy grave.

Artículo 39. *Faltas muy graves.*

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

2. Más de seis faltas no justificadas de puntualidad, cometidas en el periodo de seis meses o diez en un año, aunque hayan sido sancionadas independientemente, y notificadas por escrito.

3. Tres o más faltas injustificadas al trabajo en el periodo de un seis meses., aun cuando hayan sido sancionadas independientemente.

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

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

6. Realizar trabajos por cuenta propia o 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 habitual probada dentro de la jornada laboral y que repercuta negativamente en el trabajo.

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

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

11. La participación directa o indirecta en la comisión de un delito calificado como tal en las Leyes penales.

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

13. La disminución del rendimiento voluntaria y continuada en las funciones de su puesto de trabajo afectando la actividad normal de la empresa, siempre que el rendimiento pueda ser demostrable.

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

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

16. El abuso de autoridad.

17. La competencia ilícita por dedicarse a desarrollar por cuenta propia o ajena idéntica actividad que la empresa o dedicarse a ocupaciones particulares que estén en abierta pugna con el servicio.

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

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

20. La imprudencia o negligencia inexcusable en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para sí o para compañeros o personal y público, o peligro de averías para las instalaciones, así como el incumplimiento de las normas sobre prevención de riesgos laborales, cuando sean causantes de accidente laboral grave o produzcan daños a la empresa.

21. Estar dormido en el momento de prestación del servicio.

22. Cuando las faltas prevenidas en el Apartado 11 del Artículo anterior se produzcan en dos ocasiones en el periodo de seis meses, y cuando la falta se cometa con abierta vejación hacia el trabajador con menosprecio de su condición de origen, sexo, color, raza o cualquier otra naturaleza, será considerada como falta muy grave.

23. Realizar cualquier tipo de negociación comercial o de industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, cuando se trate de actividad concurrente. Así mismo se considerará muy grave la aceptación de recompensas o favores en relación con su puesto de trabajo o actividad de la Empresa.

Artículo 40. Sanciones.

1. Por falta leve:

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

2. Por falta grave:

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

Procedimiento de imposición de sanciones.

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

Para la imposición de sanciones a los representantes legales de los trabajadores, será obligatorio la apertura de expediente contradictorio cuando se trate de faltas graves o muy graves, siendo preceptiva la audiencia del interesado y la de la sección sindical de la representación a la que el trabajador pertenezca.

Artículo 41. Prescripción de las faltas.

1. Las faltas cometidas por los trabajadores prescribirán en los siguientes plazos:

- Faltas leves: prescribirán a los diez días.
- Faltas graves: prescribirán a los veinte días.
- Faltas muy graves: prescribirán a los sesenta días.

2. Los días de prescripción se computarán a partir del momento en que la empresa tenga conocimiento de que se ha cometido la falta y, en todo caso, transcurridos seis meses desde su comisión.

La facultad de la empresa para imponer sanciones, deberá ejercitarse siempre por escrito salvo amonestación verbal, del que deberá acusar recibo y firmar el enterado, el sancionado, o en su lugar, dos testigos en caso de negarse a ello, entregando siempre copia al interesado objeto de sanción conteniéndose el tipo de falta cometida, la fecha y los hechos que la motivan.

Artículo 42. Abuso de autoridad.

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

CAPÍTULO VII

Obligación de no concurrencia y permanencia

Artículo 43. *Obligación de no concurrencia y permanencia.*

En el caso de que el trabajador haya recibido una especialización profesional con cargo a la empresa de acuerdo con lo establecido en el artículo 21.4 del Estatuto de los Trabajadores, se pacta un periodo mínimo de permanencia de dos años; en caso de que se abandone la empresa antes de ese plazo, ésta tendrá derecho a una indemnización por daños y perjuicios.

CAPÍTULO VIII

Sobre los medios de desplazamiento en el ejercicio del trabajo

Artículo 44. *De los vehículos y medios de locomoción.*

Si la empresa facilitara a un trabajador medios de locomoción y transporte adecuados para el desarrollo de sus funciones, serán a cargo de ésta los gastos de mantenimiento.

La empresa quedará obligada, respecto de los trabajadores que conducen vehículos propiedad de la misma, en los siguientes términos:

- a) A disponer siempre de un vehículo en perfectas condiciones de uso tanto materiales como administrativas.
- b) A sustituirlo, en el menor plazo posible, por otro de características similares en caso de robo, pérdida, avería o inutilización temporal o definitiva.
- c) Cuando el trabajo de conducción sea simultaneado con el de comunicación, la empresa facilitará un mecanismo de «manos libres» para la correcta realización del servicio.
- d) Las multas derivadas del ejercicio del servicio por parte del conductor, serán abonadas por la empresa, a excepción de las que supongan infracciones personales, como exceso de velocidad, adelantamientos incorrectos o rebasar señales que obligan a la detención, o aparcamientos indebidos. Cuando la empresa abone las multas correspondientes hará entrega al trabajador de una copia de su pago.

El trabajador queda obligado a la observancia de las siguientes normas cuando conduzca vehículos propiedad de la empresa:

- a) A cumplir lo establecido en el Código de Circulación y demás normas que regulen el tráfico.
- b) A circular llevando puesto el casco, sea cual fuere la duración y recorrido urbano o interurbano del servicio en el caso de conducción de motocicletas.
- c) A realizar las comprobaciones propias del estado del vehículo consistente en la vigilancia de niveles de agua, aceite, frenos, estado de la presión de las ruedas, cubiertas o apreciación de cualquier anomalía, sin la obligación de los cambios de los fluidos, ruedas y demás material, que deberán ser efectuados por los técnicos oportunos, ya sean de la empresa o externos a la misma, siendo misión del conductor del vehículo llevarlos a talleres o centros en los que pasar la correspondiente ITV, quedando el conductor obligado a poner en conocimiento de la empresa, de manera inmediata y por escrito, cualquier anomalía que pueda presentar el vehículo a su cargo. El tiempo efectivo utilizado en la realización de estas tareas se computará como horas de trabajo efectivo.
- d) A comunicar a la Empresa la retirada del permiso de circulación.

CAPÍTULO IX

Sobre las retribuciones. Prestaciones sociales

Artículo 45. *Cuota sindical.*

Ambas partes firmantes, de común acuerdo, establecen que la empresa incluida en el ámbito funcional de este Convenio podrá descontar en la nómina mensual de los trabajadores y a petición de éstos el importe de la cuota sindical correspondiente.

El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la empresa escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento y la central o sindicato a que pertenece. La cuantía de la cuota deberá ser transferida a la cuenta corriente que el Sindicato previamente haya indicado. La empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario.

La Dirección de la empresa entregará listado de las transferencias a la representación sindical legal que lo solicite.

Artículo 46. *Retribuciones.*

La empresa garantiza la percepción de haberes por meses vencidos antes del día cinco del mes siguiente al devengo de dichos haberes. No obstante, los complementos variables se abonarán en la nómina del mes siguiente al que se hayan devengado.

La retribución del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo estará constituida por el salario base y los complementos del mismo, los cuales se abonarán en base a la jornada normal de trabajo a que se refiere el artículo 24 del presente Convenio Colectivo.

El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta por el trabajo ya realizado, sin que pueda exceder del 90 por 100 del importe total de la tabla de retribuciones del Anexo Salarial, excluida la parte proporcional de las pagas.

A) Salario base: Se entenderá por la retribución correspondiente, en cada uno de los grupos profesionales, o categorías incluidas en estos, a una actividad normal, durante la jornada fijada en este convenio colectivo. El salario base se entenderá siempre referido a la jornada legal establecida en este convenio colectivo, y es el que se establece en las tablas del anexo II.

B) Complementos:

B.1) Complemento personal. Antigüedad.

Los trabajadores comprendidos en este Convenio Colectivo podrán devengar hasta el 31 de marzo de 2017, en concepto de antigüedad, un complemento periódico por el tiempo de servicio prestado en la misma, desde la fecha de ingreso en ella, consistente en quinquenios, por los importes que se hacen constar en la tabla I del Anexo.

B.2) Complemento Consolidado Personal.

Con efectos del primero de abril de 2017, queda suprimido el complemento personal de antigüedad regulado en el anterior apartado, que pasará a denominarse complemento consolidado desde dicha fecha, siendo su importe equivalente al complemento de antigüedad debido a 31 de marzo de 2017.

A los efectos de determinar el importe del complemento de antigüedad debido a 31 de marzo de 2017, y en consecuencia, el del complemento consolidado, se tendrá en cuenta el tiempo de servicios prestado en la empresa desde el ingreso en la misma y hasta la indicada fecha, abonándose cada uno de los quinquenios completados en ese período por los importes que se hacen constar en la tabla I del Anexo. Una vez determinado el importe del complemento de antigüedad debido a 31 de marzo de 2017 en la forma indicada, y para no perturbar los derechos económicos por antigüedad adquiridos con anterioridad a esa fecha, la cuantía devengada por tal concepto hasta entonces que se abonará como

complemento consolidado, quedará consolidada y congelada, es decir no experimentarán incremento económico alguno pero no podrá ser absorbida ni ser compensada en el futuro, salvo pacto en contrario.

B.3) De puesto de trabajo.

1. Plus de responsable: El Trabajador perteneciente al Grupo Profesional 5 que, además de realizar las tareas propias de su función, desarrolle una labor de coordinación, distribuyendo el trabajo e indicando cómo realizarlo, confeccionando los partes oportunos y comunicando cuantas anomalías o incidentes se produzcan a su superior, percibirá un plus mensual por tal concepto de 66 €, no abonándose en las pagas extras. Este plus se abonará mientras se realicen dichas funciones, desapareciendo automáticamente en el momento que dejen de realizarse por desistimiento de cualquiera de las dos partes.

2. Plus de nocturnidad: Se entenderá como trabajo nocturno el realizado entre las veintidós y las seis horas. En ningún caso el abono por este concepto podrá suponer más de la totalidad de la jornada ordinaria a realizar. Se acuerda abonar a los trabajadores, por este concepto, un plus por hora efectiva trabajada por importe de 0.96 euros hasta el 31 de marzo de 2.017 y de 0,70 euros a partir del 1 de abril de 2017.

3. 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 euros hasta el 31 de marzo de 2017 y de 0.20 euros a partir del 1 de abril de 2017, durante los sábados, domingos y festivos.

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.

4. 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, y mientras permanezca en dicho puesto. El importe consistirá en 102,21 € mensuales, no abonable en las pagas extraordinarias. En el caso de que el trabajador viniera devengando algún complemento que compense este mismo concepto, quedará absorbido y compensado por el importe antes indicado con efectos de la firma del convenio.

B.4) De cantidad o calidad de trabajo: Horas extraordinarias. Se estará a lo establecido en el artículo 25 del presente Convenio Colectivo.

B.5) De vencimiento superior al mes:

1. Paga de junio: Se devengará del 1 de julio al 30 de junio. Independientemente de la finalización de su devengo, el pago se realizará entre el 13 y el 15 de julio, siendo el importe de una mensualidad:

- Salario base. Artículo 46 A).
- Complemento salarial personal. Artículos 6 y 46 B b.1/2.

2. Paga de Navidad: Se devengará del 1 de enero al 31 de diciembre. Independientemente de la finalización de su devengo, el pago se realizará entre el 13 y el 15 de diciembre, siendo el importe de una mensualidad:

- Salario Base. Artículo 46 A).
- Complemento salarial personal. Artículo 6 y 46 B b.1/2.

3. 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, hasta el 31 de marzo de 2017, en concepto de beneficios, de una cantidad

equivalente 120 anuales/10 euros por mes de devengo, que se abonará junto con la mensualidad del mes de marzo del año siguiente a su devengo. En caso de contratos a tiempo parcial, las anteriores cantidades serán proporcionales a la jornada contratada.

Esta gratificación se devengará, del 1 de enero al 31 de marzo de 2017.

Las anteriores gratificaciones extraordinarias se podrán prorratear en doce mensualidades, previo acuerdo del trabajador y la empresa. 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.

En cualquier caso, su importe se calculará de acuerdo con lo devengado en su periodo de generación.

Excepcionalmente, en relación con el periodo de devengo de 1 de enero al 31 de marzo de 2017, será de aplicación el régimen establecido en la disposición transitoria primera.

C) Indemnizaciones o suplidos (conceptos extrasalariales): Las cuantías de los siguientes pluses se han pactado en cómputo anual y su importe está redistribuido en doce pagos, no teniendo la consideración de salario a ningún efecto por tratarse de sendas compensaciones de las previstas en el artículo 26.2 del Estatuto de los Trabajadores:

1. Plus de transporte y distancia: Se establece como compensación a los gastos de desplazamiento y medios de transporte dentro de la localidad así como desde el domicilio al centro de trabajo y su regreso. Su cuantía en cómputo anual, redistribuida en 12 pagos, está determinada en las tablas del anexo II para el periodo de vigencia de este convenio.

2. Plus de mantenimiento de vestuario: Para el grupo profesional 5, se establece como compensación de gastos que obligatoriamente correrá a cargo del trabajador, por limpieza y conservación del vestuario y calzado. Su cuantía en cómputo anual, redistribuida en 12 pagos está determinada en las tablas del anexo II, para el periodo de vigencia de este convenio.

Los trabajadores con contrato a tiempo parcial o que tengan reducida su jornada, percibirán todos los conceptos salariales y extrasalariales que le pudieran corresponder en proporción a la jornada pactada.

Artículo 47. *Otros complementos por cantidad y/o calidad de trabajo.*

Además de las horas extraordinarias conceptuadas en el artículo 25 de este Convenio, los trabajadores podrán recibir, 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.

Dichas cantidades no serán consolidables, pudiendo la empresa suprimir su pago en cualquier momento.

Artículo 48. *Complemento de incapacidad temporal en caso de accidente de 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 de aplicación del Anexo II, sin que suponga merma del importe que pudiese corresponder en las pagas extraordinarias, incluido el complemento consolidado.

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 por 100 de la base de cotización.

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

Las empresas complementarán 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.

En lo no establecido en este artículo se procederá según la legislación vigente.

Artículo 49. *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:

- 60 años: 6.977,24 euros.
- 61 años: 6.610,02 euros.
- 62 años: 6.242,79 euros.
- 63 años: 5.875,57 euros.

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

Artículo 50. *Prestaciones sociales.*

Servicios Securitas S.A. suscribirá una póliza de seguro colectivo a favor de todos y cada uno de los trabajadores por un capital de 30.458 euros por muerte y 38.793 euros por Incapacidad permanente total, ambas derivadas de accidente, sea o no laboral, excepto los producidos en competiciones deportivas oficiales o no de vehículo de motor. Su efecto cubrirá las veinticuatro horas del día y durante todo el año.

Los capitales entrarán en vigor a partir de la publicación en el Boletín Oficial del Estado, del presente Convenio Colectivo.

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

La empresa abonará a los trabajadores que tengan un hijo menor de 18 años con una discapacidad igual o superior al 33 %, la cantidad mensual de 118,96 euros por hijo en esta condición como complemento a la prestación que la Seguridad Social le tenga reconocida. Para el percibo de dicha cantidad el Trabajador deberá aportar el certificado del grado de minusvalía reconocida por el Organismo Administrativo correspondiente.

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

CAPÍTULO X

Formación continua y profesional

Artículo 51. *Formación.*

Las partes firmantes se someten al sistema de Formación Profesional Continua, regulado en la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral, el Real Decreto 395/2007 de 23 de marzo («BOE» de 11 de abril de 2007) y Orden Ministerial 2307, 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 aprobarán 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 Av. de las Suertes, 19, Madrid-28051 a todos los efectos, pudiéndose crear delegaciones como la comisión determine.

Artículo 52. *Trabajadores discapacitados.*

De conformidad con lo dispuesto en la normativa de aplicación, la empresa vendrá obligada a emplear un número de trabajadores discapacitados no inferior al 2% de su plantilla, o aplicar las medidas alternativas previstas por Ley.

Artículo 53. *Trabajadoras víctimas de violencia de género.*

1. 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 jornada por guarda legal en el Estatuto de los Trabajadores y en el presente Convenio.

2. 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 tendrán 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 periodo, 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.

3. 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 periodo 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 periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

4. El contrato de trabajo podrá extinguirse de conformidad a lo dispuesto en el artículo 49 de ET, por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

5. A los efectos de lo señalado en el artículo 52.d) del ET, no se computarán como faltas de asistencia, las ausencias motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.

6. 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 54. *Acoso moral y sexual.*

De conformidad con lo previsto en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, 22 de marzo, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, la Empresa promoverá las condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y, en general, el acoso laboral, desarrollando cuantas medidas sean necesarias para ello, por medio de un Protocolo, estableciendo un método que se aplique tanto para prevenir, a través de la formación, la responsabilidad y la información, como para solucionar las reclamaciones relativas al acoso, con las debidas garantías y tomando en consideración las normas constitucionales, laborales y las declaraciones relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Artículo 55. *Antidiscriminación e igualdad.*

Cláusulas generales.

El presente Convenio, su interpretación y aplicación, se rige por el principio de igualdad y no discriminación por razones personales que consagran los artículos 14 de la Constitución y 17.1 del Estatuto de los Trabajadores, y muy especialmente por el principio de igualdad efectiva de mujeres y hombres que ha desarrollado la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, cuyas previsiones se consideran como referencia interpretativa primordial del presente Convenio Colectivo.

Todas las referencias en el texto del convenio a «trabajador» o «empleado», «trabajadores» o «empleados», «operario» u «operarios», se entenderán efectuadas indistintamente a las personas, hombre o mujer, que trabajan en las empresas comprendidas en el ámbito funcional expresado en el artículo 3.

Las partes afectadas por este Convenio y en aplicación del mismo, se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación en las condiciones laborales por razones de sexo, orientación sexual, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razones de lengua dentro del estado español.

Este compromiso conlleva remover los obstáculos que pueden incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres, así como poner en marcha medidas de acción positiva u otras necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación.

Cláusulas de igualdad de retribución por trabajo de igual valor.

El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella (Ley 33/2002, de 5 de julio, de modificación del artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores, «BOE» número 161, de 6 de julio de 2002).

Artículo 56. *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 Av. de las Suertes, 19, CP 28051 de Madrid.

Artículo 57. *Asistencia jurídica.*

Las Empresas afectadas por el presente Convenio, asumirán la asistencia legal de aquellos trabajadores que en calidad de acusados o denunciantes 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.

CAPÍTULO XI

Derecho supletorio

Artículo 58. *Derecho supletorio.*

En lo no regulado por el presente Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en las normas de general y pertinente aplicación.

Disposición adicional primera.

Sin perjuicio de las competencias de la Comisión Paritaria establecida en el artículo 6 de este Convenio, las partes firmantes se someten al V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (sistema extrajudicial) firmado el 7 de febrero de 2012 («BOE»

n.º 46, de 23 de febrero de 2012), para la resolución de los conflictos colectivos laborales que se susciten al que le es aplicable este Convenio, siempre que estos conflictos sean de ámbito estatal.

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 fuera superior al salario base establecido para las distintas categorías, en cómputo anual, se incrementará éste hasta la cuantía mínima fijada para aquel, 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.

Disposición adicional cuarta.

Dando cumplimiento a lo previsto en el art. 85.3.c) del Estatuto de los Trabajadores, y con la finalidad de solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir durante el procedimiento para la inaplicación de las condiciones de trabajo previsto en el art. 82.3 de ese mismo texto legal, se establecen las siguientes previsiones:

a) La Empresa, dentro de los tres días hábiles siguientes al del inicio del período de consultas, deberá comunicar dicha iniciación a la Comisión Paritaria adjuntando la misma documentación que la entregada a la representación de los trabajadores en el proceso de inaplicación de que se trate.

b) Durante el período de consultas, la Comisión Paritaria podrá efectuar propuestas no vinculantes para lograr la finalización con acuerdo de dicho período. Dichas propuestas deberán contar con el apoyo de la mayoría simple de cada una de las representaciones.

c) Igualmente, durante el período de consultas, las partes negociadoras del procedimiento de inaplicación podrán proponer de mutuo acuerdo la intervención durante el mismo de un mediador designado por la Comisión Paritaria de forma unánime.

d) Finalizado sin acuerdo el período de consultas, cualquiera de las partes negociadoras del procedimiento de inaplicación podrá someter a la Comisión Paritaria las discrepancias existentes para solicitar su pronunciamiento sobre las mismas. La solicitud de intervención de la Comisión Paritaria:

- Deberá ser formulada por la parte que la inste dentro de los cinco días naturales siguientes al de la finalización del período de consultas.

- Deberá ir acompañada de una propuesta de solución a la discrepancia que exista, adjuntando cuanta documentación estime precisa para sostener esa propuesta.

- Una vez recibida la solicitud, propuesta y en su caso documentación, la Comisión Paritaria se pronunciará en un plazo máximo de siete días naturales debiendo de tomar el acuerdo por mayoría de sus miembros, presentes o representados. Durante dicho período, la Comisión podrá recabar de la parte no solicitante su posición respecto de la propuesta efectuada por la solicitante.

- En caso de desacuerdo en el seno de la Comisión Paritaria, las partes podrán someterse al procedimiento previsto en los dos últimos párrafos del art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Disposición transitoria primera. *Aplicación de retribuciones y devengo de pagas extras en el periodo del 1 de enero de 2017 al 31 de marzo de 2017.*

Las modificaciones introducidas en la tabla salarial referida al primer trimestre de 2017 no modifican, en cómputo anual, el importe de las retribuciones a devengar respecto de las devengadas de forma previa a la firma de este convenio.

Se produce, sin embargo, un ajuste pactado (entre el Salario Base y los Pluses de Transporte y Vestuario) que implica, en cómputo anual, no generar diferencia económica alguna. Sin embargo, para un trabajador cuyas pagas extras de Julio y Navidad no se encuentren prorrateadas, y solo durante ese periodo, se habría producido un abono, en exceso, de los mencionados pluses que se vería compensado, en su día, con un mayor abono de salario base en las pagas extras, proporcional al periodo de generación de éstas.

Con el fin de evitar un descuento, ahora, que se habría de compensar con un abono superior en la misma cuantía, de los importes superiores abonados por los citados pluses hasta el 31 de marzo de 2017 se acuerda que se considerará, a efectos de devengo de las pagas en este periodo concreto, el resultante de aplicar a la situación de cada trabajador del importe de retribución total que le correspondiera, pero distribuidos como lo estaban a 31 de diciembre de 2016, y a los solos efectos.

Disposición transitoria segunda.

Dado que a la firma del Convenio no se ha podido instaurar la jornada pactada desde el 1 de abril de 2017, existe una diferencia de 1.01 horas que se añadirán, antes del 31 de diciembre de 2017, al cómputo mensual resultante de la aplicación de la fórmula de cómputo del artículo 24 de este Convenio.

Disposición transitoria tercera.

Durante el periodo comprendido entre el de 1 de abril de 2017 y el 31 de diciembre de 2017, la retribución de las vacaciones disfrutadas en el período mencionado se determinará mediante las reglas del artículo 26 de este Convenio; Sin embargo, para este periodo concreto, el promedio mensual de las variables, definido en el apartado 26.3.c), se calculará en base a lo devengado en este período de referencia por el trabajador, y exclusivamente durante dicho período. Este promedio, dividido entre los 31 días de vacaciones, será abonado por cada día disfrutado de vacaciones. Dada la imposibilidad de determinar, antes de que finalice este periodo, la media de los variables que hayan de aplicarse a la nómina de vacaciones según esta Disposición Transitoria, cada trabajador recibirá el promedio mencionado, relativo a este periodo concreto, en la nómina de enero de 2018.

Se garantiza para todos los trabajadores que hayan disfrutado, en todo o en parte, su período vacacional relativo al año 2017 entre el 1 de enero de 2017 y el 31 de marzo de 2017, el cobro, en cómputo anual, de los variables del artículo 46.B.3, 1, 2 y 3, como si las hubieran disfrutado a partir del 1 de abril de 2017.

Durante el período comprendido entre el de 1 de enero de 2018 y el 31 de marzo de 2018, la retribución correspondiente al período de vacaciones relacionada con el promedio mensual de lo devengado en el período de referencia por el trabajador por los conceptos del artículo 26.3.c) será el correspondiente a los seis meses inmediatamente anteriores a aquél en que se inicie el período de vacaciones, promedio que, dividido entre los 31 días de vacaciones, será abonado por cada día disfrutado de vacaciones.

Disposición transitoria cuarta.

No obstante lo establecido en el artículo 46.B.2) del Convenio (supresión del complemento personal por antigüedad), y con el objeto de paliar los efectos que conlleva la pérdida de la expectativa de cobro del complemento de antigüedad en curso de adquisición

y no madurado a 31 de marzo de 2017, se pacta que aquéllos trabajadores que estuvieran en alta en la empresa a fecha 1 de abril, devengarán a su favor la parte proporcional del quinquenio que en esa fecha estuviera en maduración, de acuerdo con las siguientes reglas:

1. Se reconoce este derecho exclusivamente a los trabajadores en alta en la empresa a 1 de abril de 2017.
2. Se tomará como período de referencia para el cálculo de la parte proporcional antes mencionada, el comprendido entre el inicio del teórico quinquenio en maduración y el 31 de marzo de 2017, abonándose una cantidad proporcional al número de días naturales comprendidos en ese período (de 1 a 1.825 días).
3. El valor del quinquenio cuya parte proporcional haya de abonarse, será el vigente para la categoría del trabajador a 31 de marzo de 2017, sin que pueda ser objeto de actualización alguna.
4. El importe resultante de la aplicación de los puntos 2 y 3 anteriores, se comenzará a abonar a partir del mes siguiente a aquél en el que se hubiera cumplido el teórico quinquenio, en la forma indicada en el punto siguiente.
5. El referido importe se abonará como complemento consolidado personal (si no estuviera percibiendo ya el trabajador dicho complemento), o sumándolo al importe del complemento consolidado personal que estuviera ya percibiendo en virtud de lo establecido en el convenio. En cualquiera de los casos, tendrá iguales características que las recogidas en el artículo 46.B.2 del Convenio.

Disposición final única.

Ambas partes acuerdan que en caso de que a lo largo de la vigencia del presente Convenio se publicara alguna disposición distinta de las mencionadas, que afectara al contenido del presente Texto, se convocará con carácter inmediato a la Comisión Negociadora a fin de adaptar su contenido en lo que pudiera quedar modificado.

ANEXO I

Antigüedades/complemento consolidado

	Quinquenio
Personal Directivo y Titulados	
Director general	75,28
Director administrativo	71,55
Director de personal	71,55
Director comercial.	71,55
Jefe de departamento.	68,02
Gerente y/o delegado prov.	68,02
Titulado superior.	68,02
Titulado medio	64,67
Personal Administrativo	
Jefe 1.ª administrativo	65,01
Jefe 2.ª administrativo	58,21
Oficial 1.ª administrativo	47,91
Oficial 2.ª administrativo	44,01
Auxiliar administrativo.	34,64
Aspirante administrativo	32,76
Telefonista/o	34,64
Mandos Intermedios	
Encargado general/encarg.	64,67
Supervisor	47,91

	Quinquenio
Personal Ventas	
Jefe de ventas	65,01
Vendedor	48,31
Personal Operativo	
Auxiliar de servicios	32,76
Azafata/o	32,76
Conductor	32,76
Encargado de almacén	32,76
Auxiliar de control/controlador	32,76
Auxiliar de parking	32,76
Operador/a	32,76
Recepcionista	32,76
Bombero	34,20
Peón/mozo	32,76

ANEXO II

Tablas salariales del 1 de enero al 31 de marzo de 2017

Categoría	S. Base	P. Trans.	P. Vest.	P.Activ.	Total mensual	Total anual
Personal Directivo y Técnico						
Director general	1.505,50	69,38			1.574,88	22.029,56
Director administrativo	1.431,06	69,38			1.500,44	20.987,40
Director de personal	1.431,06	69,38			1.500,44	20.987,40
Director comercial	1.431,06	69,38			1.500,44	20.987,40
Jefe de departamento	1.360,49	69,38			1.429,87	19.999,42
Gerente y/o delegado prov.	1.360,49	69,38			1.429,87	19.999,42
Titulado superior	1.360,49	69,38			1.429,87	19.999,42
Titulado medio	1.293,48	69,38			1.362,86	19.061,28
Personal Administrativo						
Jefe 1.ª administrativo	1.300,26	69,38			1.369,64	19.156,20
Jefe de ventas	1.300,26	69,38			1.369,64	19.156,20
Vendedor	966,22	69,38			1.035,60	14.479,64
Jefe 2.ª administrativo	1.164,10	69,38			1.233,48	17.249,96
Oficial 1.ª administrativo	958,16	69,38			1.027,54	14.366,80
Oficial 2.ª administrativo	880,21	69,38			949,59	13.275,50
Auxiliar administrativo	699,13	62,09			761,22	10.652,88
Aspirante administrativo	699,13	6,58			705,71	9.986,76
Telefonista/o	699,13	62,09			761,22	10.652,88
Mandos Intermedios						
Encargado general/encarg.	1.293,48	69,38			1.362,86	19.061,28
Supervisor	958,16	69,38			1.027,54	14.366,80
Personal Operativo						
Auxiliar de servicios	699,13	23,20	11,14		733,47	10.319,88
Azafata/o	699,13	23,20	11,14		733,47	10.319,88
Conductor/repartidor	699,13	23,20	11,14		733,47	10.319,88
Cajero-aparcador	699,13	23,20	11,14		733,47	10.319,88

Categoría	S. Base	P. Trans.	P. Vest.	P.Activ.	Total mensual	Total anual
Operador/a	699,13	23,20	11,14		733,47	10.319,88
Agente social	699,13	23,20	11,14		733,47	10.319,88
Grabador de datos	699,13	23,20	11,14		733,47	10.319,88
Bombero	699,13	56,69	22,68	78,72	857,22	11.962,36
Oficios Varios						
Peón/mozo	699,13	11,13			710,26	10.041,36
Ayudante	699,13	6,58			705,71	9.986,76

Paga de beneficios: 120 euros.

Tablas salariales periodo 1 de abril a 31 de diciembre de 2017

Categoría	S. Base	P. Trans.	P. Vest.	P.Activ.	Total mensual	Total anual
Personal Directivo y Titulados						
Director general	1.544,35	69,38			1.613,73	22.453,50
Director administrativo	1.468,42	69,38			1.537,80	21.390,50
Director de personal	1.468,42	69,38			1.537,80	21.390,50
Director comercial	1.468,42	69,38			1.537,80	21.390,50
Jefe de departamento	1.396,44	69,38			1.465,82	20.382,76
Gerente y/o delegado prov.	1.396,44	69,38			1.465,82	20.382,76
Titulado superior	1.396,44	69,38			1.465,82	20.382,76
Titulado medio	1.328,09	69,38			1.397,47	19.425,85
Personal Administrativo						
Jefe 1.ª administrativo	1.335,01	69,38			1.404,39	19.522,67
Jefe 2.ª administrativo	1.196,12	69,38			1.265,50	17.578,31
Oficial 1.ª administrativo	986,07	69,38			1.055,45	14.637,48
Oficial 2.ª administrativo	906,56	69,38			975,94	13.524,36
Auxiliar administrativo	707,70	69,38			777,08	10.740,36
Telefonista/o	707,70	69,38			777,08	10.740,36
Mandos Intermedios						
Encargado general/encarg.	1.328,09	69,38			1.397,47	19.425,85
Supervisor	986,07	69,38			1.055,45	14.637,48
Personal Ventas						
Jefe de ventas	1.335,01	69,38			1.404,39	19.522,67
Vendedor	994,29	69,38			1.063,67	14.752,58
Personal Operativo						
Auxiliar de servicios	714,15	57,83	27,76		799,74	11.025,18
Azafata/o	714,15	57,83	27,76		799,74	11.025,18
Conductor	714,15	57,83	27,76		799,74	11.025,18
Encargado de almacén	714,15	57,83	27,76		799,74	11.025,18
Auxiliar de parking	714,15	57,83	27,76		799,74	11.025,18
Operador/a	714,15	57,83	27,76		799,74	11.025,18
Recepcionista	714,15	57,83	27,76		799,74	11.025,18
Bombero	714,15	69,38	27,76	78,72	890,01	12.265,86
Peón/mozo	714,15	62,38			776,53	10.746,66

Tablas salariales periodo 1 de enero a 31 de diciembre de 2018

Categoría	S. Base	P. Trans.	P. Vest.	P. Actv.	Total mensual	Total anual
Personal Directivo y Titulados						
Director general	1.559,80	69,38			1.629,18	22.669,71
Director administrativo	1.483,11	69,38			1.552,49	21.596,08
Director de personal	1.483,11	69,38			1.552,49	21.596,08
Director comercial.	1.483,11	69,38			1.552,49	21.596,08
Jefe de departamento.	1.410,41	69,38			1.479,79	20.578,26
Gerente y/o delegado prov.	1.410,41	69,38			1.479,79	20.578,26
Titulado superior.	1.410,41	69,38			1.479,79	20.578,26
Titulado medio	1.341,37	69,38			1.410,75	19.611,79
Personal Administrativo						
Jefe 1.ª administrativo	1.348,36	69,38			1.417,74	19.709,57
Jefe 2.ª administrativo	1.208,09	69,38			1.277,47	17.745,77
Oficial 1.ª administrativo.	995,93	69,38			1.065,31	14.775,53
Oficial 2.ª administrativo.	915,62	69,38			985,00	13.651,28
Auxiliar administrativo.	750,00	36,47			786,47	10.937,64
Telefonista/o	750,00	36,47			786,47	10.937,64
Mandos Intermedios						
Encargado general/encarg.	1.341,37	69,38			1.410,75	19.611,79
Supervisor	995,93	69,38			1.065,31	14.775,53
Personal Ventas						
Jefe de ventas	1.348,36	69,38			1.417,74	19.709,57
Vendedor	1.004,23	69,38			1.073,61	14.891,78
Personal Operativo						
Auxiliar de servicios	750,00	31,65	20,50		802,15	11.125,80
Azafata/o	750,00	31,65	20,50		802,15	11.125,80
Conductor.	750,00	31,65	20,50		802,15	11.125,80
Encargado de almacén.	750,00	31,65	20,50		802,15	11.125,80
Auxiliar de parking	750,00	31,65	20,50		802,15	11.125,80
Operador/a	750,00	31,65	20,50		802,15	11.125,80
Recepcionista	750,00	31,65	20,50		802,15	11.125,80
Bombero	750,00	42,00	22,00	78,72	892,72	12.370,08
Peón/mozo	750,00	36,47			786,47	10.937,64

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL

10158 *Resolución de 27 de junio de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registran y publican los acuerdos sobre las tablas salariales del año 2019 del Convenio colectivo de Servicios Securitas, SA.*

Visto el texto de los acuerdos sobre las tablas salariales del año 2019 del Convenio colectivo de la empresa Servicios Securitas, S.A. (código de convenio 90006932011991), que fue suscrito con fecha 29 de abril de 2019, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra por las secciones de UGT, USO y CC.OO., en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción de los citados acuerdos en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, con funcionamiento a través de medios electrónicos de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 27 de junio de 2019.–El Director General de Trabajo, Ángel Allué Buiza.

ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA PARA LA NEGOCIACIÓN DE LA ADAPTACIÓN DEL CONVENIO DE LA EMPRESA SERVICIOS SECURITAS, S.A.

Acta n.º: 1.

Fecha: 29/04/2019.

En Madrid, en el domicilio de la empresa Servicios Securitas, S.A. comparecen:

De una parte, y en representación de la empresa Servicios Securitas, S.A., don Víctor Jiménez Pérez, don Ignacio Martín Tanarro, asistidos por el Letrado de Madrid, don Gabriel Vázquez Durán (en adelante, la empresa).

De otra parte, y en representación de las secciones sindicales (en adelante, la representación sindical):

En representación de la Sección Sindical de UGT en la empresa Servicios Securitas, S.A.

Doña Sara Arce Lozano.

Doña Isabel María Sánchez Olmedo.

Don Diego Giraldez Gerez como asesor.

Doña Carmen Davinia Martín Santana.

Don Adrián Manzano Brioso.
Don Miguel Blesa Higuera.
Don Víctor Hugo Campos.

En representación de la Sección Sindical de USO en la empresa Servicios Securitas, S.A.

Doña Ana María Mateos Horganero.
Doña Plácida Fernández López.
Doña Amparo Ibáñez Martín como asesora.
Don Alcides Menéndez Padrón.
Don Basilio Alberto Febles Armas.
Don Sergio Reyes Andres.

En representación de la Sección Sindical de CSIF en la empresa Servicios Securitas, S.A.

Don Aday José Rivero Mejías.
Don Juan Manuel López Vicente (asesor).

En representación de Comisiones Obreras de Construcción y Servicios:

Don Juan José Montoya Pérez.
Doña Ana Novoa Gonzalez.
Don Daniel Barragan Burgui.

Comparecen todas las partes con el objeto de constituir la comisión negociadora para abordar las necesarias adaptaciones del vigente convenio colectivo de la empresa Servicios Securitas, S.A., el cual ha sido denunciado por dicha empresa según comunicación entregada a las representaciones sindicales.

La empresa manifiesta que, de conformidad con lo establecido en el art. 87.3.a) del Estatuto de los Trabajadores, y habida cuenta de que el convenio cuya adaptación ha de afrontarse es de ámbito empresarial, se encuentra plenamente legitimada para dicha negociación.

Por su parte, la representación sindical (en adelante, la RST) manifiesta que, de conformidad con lo establecido en el art. 87.1 del mismo texto legal, han acordado intervenir como sujetos legitimados en la negociación; y toda vez que dicha representación sindical representa a su vez a la mayoría de los miembros de los comités de empresa y delegados de personal en Servicios Securitas, S.A., manifiestan estar plenamente legitimados para la negociación. A tal efecto, se adjunta por dicha representación sindical al presente acta, copia del acuerdo adoptado por las secciones sindicales de estatales de UGT, USO y CSIF y por el sindicato CC.OO. para intervenir como sujetos legitimados en la presente negociación.

Reconociéndose ambas partes plena legitimación para la negociación que ahora se aborda declaran válidamente constituida la comisión negociadora.

Ambas partes acuerdan que la comisión quedará integrada, por el banco social, por un total de trece (13) miembros con voz y voto, repartidos del siguiente modo:

Por la sección sindical en la empresa del sindicato UGT, 5 miembros.
Por la sección sindical en la empresa del sindicato USO, 4 miembros.
Por la sección sindical en la empresa del sindicato CSIF, 2 miembros.
Por el sindicato CC.OO., 2 miembros.

La RST manifiesta que dicho reparto se ha efectuado en proporción a su representatividad en los órganos unitarios de representación del personal, manifestando su plena conformidad con el mismo. La designación de los componentes del banco social de la comisión corresponderá en cada momento a cada uno de sus miembros si bien queda limitado el número de asistentes a un total de trece (13).

Por el banco patronal, quedará integrada la comisión por un número máximo de tres (3) representantes, que serán designados por la empresa.

A las reuniones podrán asistir, además, los asesores que las partes puedan designar en cada momento, con un número máximo de dos (2) por representación.

Por el banco social, se fija la dirección de correo electrónico a efectos de las notificaciones derivadas de la presente negociación las siguientes:

UGT: ugt.comiteservis@gmail.com
USO: sgeneral@ftspuso.es
CSIF: privada.empresa@csif.es
CCOO: dbarragan@construccionyservicios.ccoo.es
jmontoya@construccionyservicios.es

Por la empresa, se fija la dirección de correo electrónico a efectos de las notificaciones derivadas de la presente negociación, la del responsable de Recursos Humanos y representante de la empresa, don Víctor Jiménez Pérez: victor.jimenez@securitas.es.

Todo ello con independencia de las comunicaciones que por escrito y por el medio que se estime oportuno, se puedan eventualmente cruzar entre las partes.

Ambas partes acuerdan nombrar presidente de la comisión negociadora, a doña Isabel María Sánchez Olmedo, siendo designado como secretario de la misma don Víctor Jiménez Pérez.

Por la empresa se manifiesta que se inicia este proceso tras el acuerdo alcanzado en el SIMA celebrado el pasado 1 de abril de 2019 y una vez denunciado el Convenio cuya vigencia inicial finalizó el pasado 31 de diciembre de 2018, al objeto de prorrogar su vigencia durante este año 2019 y realizar la actualización de las tablas salariales, consecuencia de la publicación, el pasado día 27 de diciembre de 2018, del nuevo importe del SMI para 2019, siempre a la luz de la voluntad de las partes negociadoras de aquel texto, plasmada en la Disposición Adicional Tercera del mismo (incluido en el anterior redactado).

Así, por la empresa se propone la elaboración de un texto completo del convenio adaptado a la situación nacida con motivo de la publicación del SMI para el año 2019. En cualquier caso, de aceptarse, habría de redactarse normas que permitan la aplicación práctica de esta oferta económica e incluir las correspondientes medidas transitorias.

Por la RST se solicita un receso para el estudio de esta propuesta.

Tras el mismo, y después de un intercambio de pareceres sobre el contenido del texto, por la RST (excepto CSIF) considera que, dada la situación, no es posible alcanzar un pacto sobre el contenido completo del convenio como propone la empresa, ya que existen otros aspectos de este que, al margen de la cuantía salarial, podrían ser abordados. Por tal razón, proponen, al amparo de lo establecido en el art. 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, alcanzar un acuerdo parcial para adaptar el vigente convenio a la situación nacida con motivo de la entrada en vigor del SMI para 2019, estableciendo así las tablas para dicho año con los cambios necesarios dentro del texto.

Por la representación de la empresa, se solicita un receso.

Tras el mismo, ambas partes alcanzan un acuerdo, si bien CSIF manifiesta su oposición al mismo al considerar que se está negociando un nuevo convenio colectivo conforme a la convocatoria realizada al efecto, por lo que se opone al acuerdo que ahora se indicará.

A tal efecto, acuerdan que el Convenio anterior venció de forma inmediatamente posterior a la fecha de promulgación del Real Decreto 1462/2018, de 21 de diciembre, por el que se procedió, con efectos de 1 de enero de 2019, a un incremento sustancial del SMI para ese año. Dado que las partes, ya en los Convenios anteriores, habían creado fórmulas de absorción y compensación de conceptos retributivos heterogéneos con el objeto de que la actualización que a través de normas estatales se hubiera de hacer en las retribuciones básicas no generase una pérdida de competitividad insalvable de la empresa respecto de sus más cercanos competidores, en tanto se consiguiera la negociación de un Convenio Sectorial, es por lo que se aborda ahora una nueva adaptación. Tal adaptación encuentra también su apoyo en lo establecido en el art. 3.3. del citado Real Decreto.

Así, y con el objeto de que la aplicación de ese incremento se realice manteniendo el espíritu que ha acompañado a las partes firmantes de los Convenios anteriores (a través de su Disposición Adicional tercera), se ha procedido a la adaptación de las Tablas Salariales y el texto del convenio con el fin de que, de forma inatacable, se cumpla con aquella normativa.

De nuevo las partes (excepto CSIF) quieren dejar constancia de que las adaptaciones acordadas son el resultado del esfuerzo colectivo por conjugar competitividad y empleo, adaptaciones que se plasman en los siguientes puntos:

1. Se acuerda dejar sin efecto jurídico o económico alguno lo establecido en el art. 46.C) del Convenio.
2. Se da nueva redacción a la Disposición adicional tercera, que tendrá el siguiente contenido:

«En materia retributiva, el resultado reflejado en las tablas establecidas para el presente año 2019 es el fruto del esfuerzo de las partes negociadoras marcado por la necesidad de ajustar la cuantía reflejada en las mismas a la prevista para 2019 para el salario mínimo interprofesional y, a la vez, evitar una pérdida de competitividad con resultados negativos para el mantenimiento del empleo. Por ello las partes han efectuado un ajuste pactado consistente en la supresión de los pluses de transporte y vestuario y la integración del importe de dichos pluses en el salario base. Así, las cuantías establecidas en la tabla salarial referida al año 2019 no modifican, en cómputo anual, el importe bruto de todas las retribuciones devengadas y percibidas por estos conceptos por los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación hasta la fecha de la firma del presente convenio. Consecuencia de lo anterior es que ambas partes acuerdan que las cantidades que pudieran corresponder a los trabajadores como consecuencia de la aplicación de las nuevas tablas salariales relativas al período comprendido entre el 1 de enero de 2019 y la publicación de este acuerdo, serán compensadas por las que, por concepto de salario base, plus de transporte o plus de vestuario, hubieran percibido efectivamente los trabajadores en el indicado período. No obstante, y si aun aplicando la expuesta fórmula de compensación y absorción para el abono de los atrasos, existieran diferencias a favor de los trabajadores, las mismas serán abonadas dentro de los tres meses siguientes al de la publicación del convenio.

Ambas partes acuerdan que, durante la vigencia del acuerdo, en caso de que el salario mínimo interprofesional fuera, en su conjunto, superior al salario base establecido para las distintas categorías en dicho Convenio se procederá a incrementar el salario mismo hasta que alcance la cuantía fijada para el salario mínimo interprofesional».

3. Se anexan al presente acuerdo, y como consecuencia de lo acordado en los dos puntos precedentes, las Tablas Salariales para el presente año 2019.

Finalmente, los firmantes del convenio autorizan a don Víctor Jesús Jiménez Pérez, a que realice las gestiones oportunas para la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» de este acuerdo.

Y no habiendo más asuntos a tratar se da por finalizada la sesión en lugar y fechas indicadas, firmando las partes el presente acta en señal de conformidad con el acuerdo, excepto CSIF (que lo firma sin acuerdo).

2019

CATEGORIA	S. BASE	P. ACTIV.	TOTAL MENSUAL	TOTAL ANUAL
<i>Personal Directivo y Técnico</i>				
DIRECTOR GENERAL	1.619,27		1.619,27	22.669,76
DIRECTOR ADMINISTRATIVO	1.542,58		1.542,58	21.596,10
DIRECTOR DE PERSONAL	1.542,58		1.542,58	21.596,10
DIRECTOR COMERCIAL	1.542,58		1.542,58	21.596,10
JEFE DE DEPARTAMENTO	1.469,88		1.469,88	20.578,30
GERENTE Y/O DELEGADO PROV.	1.469,88		1.469,88	20.578,30
TITULADO SUPERIOR	1.469,88		1.469,88	20.578,30
TITULADO MEDIO	1.400,84		1.400,84	19.611,74
<i>Personal Administrativo</i>				
JEFE 1 ADMINISTRATIVO	1.407,83		1.407,83	19.709,60
JEFE 2 ADMINISTRATIVO	1.267,56		1.267,56	17.745,82
OFICIAL 1 ADMINISTRATIVO	1.055,40		1.055,40	14.775,58
OFICIAL 2 ADMINISTRATIVO	975,09		975,09	13.651,24
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	900,00		900,00	12.600,00
TELEFONISTA/O	900,00		900,00	12.600,00
<i>Mandos Intermedios</i>				
ENCARGADO GENERAL/ENCARG.	1.400,84		1.400,84	19.611,74
SUPERVISOR	1.055,40		1.055,40	14.775,58
<i>Personal Ventas</i>				
JEFE DE VENTAS	1.407,83		1.407,83	19.709,60
VENDEDOR	1.063,70		1.063,70	14.891,78
<i>Personal Operativo</i>				
AUXILIAR DE SERVICIOS	900,00		900,00	12.600,00
AZAFATA/O	900,00		900,00	12.600,00
BOMBERO	908,57	92,08	1.000,65	14.009,12
AUXILIAR DE PARKING	900,00		900,00	12.600,00
CONDUCTOR	900,00		900,00	12.600,00
ENCARGADO DE ALMACEN	900,00		900,00	12.600,00
MONITOR	1.000,77		1.000,77	14.010,82
OPERADOR/A	900,00		900,00	12.600,00
MOZO/PEON	900,00		900,00	12.600,00
RECEPCIONISTA	900,00		900,00	12.600,00

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL

14614 *Resolución de 2 de octubre de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la Sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, relativa al Convenio colectivo de Servicios Securitas, SA.*

Visto el fallo de la Sentencia de fecha 16 de septiembre de 2019 dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, recaída en el procedimiento n.º 150/2019, seguido por la demanda de la Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSIF), contra la empresa Servicios Securitas, S.A., la Federación de Construcción y Servicios de Comisiones Obreras (CC.OO.), la Federación de Trabajadores de Seguridad Privada Unión Sindical Obrera, la Federación de Servicios y Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores, y el Ministerio Fiscal, sobre impugnación de Convenio Colectivo,

Y teniendo en consideración los siguientes

Antecedentes de hecho

Primero.

En el «Boletín Oficial del Estado» de 9 de julio de 2019, se publicó la resolución de la Dirección General de Trabajo, de 27 de junio de 2017, en la que se ordenaba inscribir en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de ese Centro Directivo y publicar en el «Boletín Oficial del Estado» el acuerdo parcial, de 29 de abril de 2019, por el que se modifica la Disposición Adicional Tercera y se aprueban las tablas salariales para el año 2019 del Convenio colectivo de la empresa Servicios Securitas, S.A. (Código de convenio número 90006932011991).

Segundo.

El 19 de septiembre de 2019 tuvo entrada en el registro general del Departamento la sentencia antecitada de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en cuyo fallo se anula parcialmente la DA 3.^a modificada por el mencionado acuerdo parcial, en lo referido a la compensación y absorción de los pluses de transporte y distancia y mantenimiento de vestuario del Convenio Colectivo de la empresa Servicios Securitas, S.A. publicado en el «BOE» de 9 de julio de 2019.

Fundamentos de Derecho

Primero.

De conformidad con lo establecido en el artículo 166.3 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, cuando la sentencia sea anulatoria, en todo o en parte, del Convenio colectivo impugnado y éste hubiera sido publicado, también se publicará en el Boletín Oficial en que aquél se hubiere insertado.

En consecuencia, esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción de dicha Sentencia de la Audiencia Nacional dictada el día 16 de septiembre de 2019, recaída en el procedimiento n.º 150/2019 relativa al acuerdo parcial por el que se modifica la Disposición Adicional Tercera y se aprueban las tablas salariales para el año 2019 del Convenio colectivo de la empresa Servicios Securitas, S.A., en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este centro directivo.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 2 de octubre de 2019.–El Director General de Trabajo, Ángel Allué Buiza.

AUDIENCIA NACIONAL

Sala de lo Social

Letrada de la Administración de Justicia doña Marta Jaureguizar Serrano

Sentencia n.º: 102/2019

Fecha de Juicio: 11/9/2019.

Fecha Sentencia: 16/9/2019.

Fecha Auto Aclaración:

Tipo y núm. Procedimiento: Impugnación de convenios 0000150 /2019.

Ponente: Ramón Gallo Llanos.

Demandante/s: Central Sindical Independiente y de Funcionarios.

Demandado/s: Servicios Securitas SA, Federación Construcción y Servicios de las Comisiones Obreras, Federación Trabajadores Seguridad Privada Unión Sindical Obrera, Federación Servicios y Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores, Ministerio Fiscal.

Resolución de la Sentencia: Estimatoria parcial.

Breve Resumen de la Sentencia: Impugnado un convenio colectivo, porque suprime dos conceptos extra salariales de manera retroactiva, se desestima dicha pretensión, por cuanto se acreditó cumplidamente que no se pactó dicha supresión retroactiva. – Se impugna, por otro lado, la compensación y absorción de ambos pluses con el nuevo salario base, equiparado convencionalmente al SMI y se estima dicha pretensión, por cuanto no es posible legalmente compensar y absorber un concepto salarial y pluses extra salariales, sin que sea relevante que el convenio permita compensar cualquier concepto, por cuanto el ET contempla únicamente la compensación y absorción entre salarios, al igual que sucede con el SMI.

AUD. NACIONAL SALA DE LO SOCIAL

Goya 14 (Madrid).

Tfno.: 914007258.

Correo electrónico:

Equipo/usuario: BLM.

NIG: 28079 24 4 2019 0000158.

Modelo: ANS105 Sentencia.

IMC Impugnación de Convenios 0000150 /2019.

Procedimiento de origen: /

Sobre: Impug. Convenios.
Ponente Ilmo. Sr: Ramón Gallo Llanos.

SENTENCIA 102/2019

Ilmo. Sr. Presidente: D. Ricardo Bodas Martín.
ILmos/as. Sres./sras. Magistrados/as: D.^a Emilia Ruiz-Jarabo Quemada, D. Ramón Gallo Llanos.

En Madrid, a dieciséis de septiembre de dos mil diecinueve.
La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional compuesta por los Sres./as. Magistrados/as citados al margen y

EN NOMBRE DEL REY

Han dictado la siguiente

SENTENCIA

En el procedimiento Impugnación de Convenios 0000150 /2019 seguido por demanda de Central Sindical Independiente y de Funcionarios (graduado social D. José Francisco Lucas) contra Servicios Securitas SA (letrado D. Gabriel Vázquez), Federación Construcción y Servicios de las Comisiones Obreras (no comparece), Federación Trabajadores Seguridad Privada Unión Sindical Obrera (no comparece), Federación Servicios y Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (no comparece), siendo parte el Ministerio Fiscal, sobre Impug. Convenios. Ha sido Ponente el Ilmo. Sr. D. Ramón Gallo Llanos.

Antecedentes de hecho

Primero.

Según consta en autos, el día 18 de junio de 2019 se presentó demanda por CSIF sobre impugnación de convenio colectivo.

Segundo.

La Sala acordó el registro de la demanda bajo el número 155/2019 y designó ponente señalándose el día 11 de septiembre de 2019 para los actos de conciliación y, en su caso, juicio.

Tercero.

Los actos de conciliación y juicio tuvieron lugar el día previsto para su celebración, y no lográndose avenencia entre las partes:

El letrado del sindicato actor se afirmó y ratificó en su demanda solicitando se dictase sentencia en la que se declare:

Primero. La nulidad de los efectos retroactivos del punto n.º 1 del acuerdo «dejar sin efecto jurídico o económico alguno lo establecido en el art. 46.C) del Convenio - Indemnizaciones o suplidos, (Pluses transporte y distancia -379.8 euros/año- y Plus de mantenimiento de vestuario para el Grupo profesional 5 - 246€/año-)», debiéndose mantener en ultra-actividad los efectos jurídicos y económicos de dicho artículo desde el 1/01/19 al momento de publicación del acuerdo.

Segundo. La nulidad de los efectos retroactivos del punto n.º 2 respecto de la supresión del art. 46.C), en concreto, el párrafo: «Consecuencia de lo anterior es que

ambas partes acuerdan que las cantidades que pudieran corresponder a los trabajadores como consecuencia de la aplicación de las nuevas tablas salariales relativas al período comprendido entre el 1 de enero de 2019 y la publicación de este acuerdo, serán compensadas por las que, por concepto de salario base, plus de transporte o plus de vestuario, hubieran percibido efectivamente los trabajadores en el indicado período.»

Tercero. La nulidad de la aplicación retroactiva de las tablas salariales para el año 2019, a las que en el período desde el 1/01/19 al momento de publicación del acuerdo deberán añadirse los pluses extra-salariales absorbidos/compensados de forma contraria a derecho.

Destacó, a estos efectos, que la empresa regula sus relaciones laborales mediante convenio de empresa, publicado en el BOE de 4-04-2018, cuya vigencia corrió desde el 1-01-2018 al 31-12-2018, encontrándose, desde entonces, en régimen de ultractividad.

En la DA 3.^a del convenio se dispuso que, si el salario base fuera inferior al SMI, se incrementaría hasta alcanzar el importe del SMI.

Tras la publicación del RD 1462/2018, de 21 de diciembre, que fijó el SMI para 2019, la empresa no cumplimentó adecuadamente la adaptación del salario base, lo cual provocó que CSIF promoverá mediación ante el SIMA que, tras una suspensión, concluyó sin acuerdo.

La empresa denunció el convenio y se constituyó la comisión negociadora, que alcanzó un acuerdo parcial el 29-04-2019, que es el objeto de la impugnación del convenio.

Denunció, a estos efectos, que se han suprimido ilegalmente los pluses de transporte y vestimenta, puesto que su supresión fue retroactiva, así como que no cabe compensar y absorber dichos pluses, cuya naturaleza es extra-salarial, con los incrementos del salario base, tal y como se hizo en la nueva DA 3.^a del acuerdo parcial.

La empresa demandada se opuso a la demanda, por cuanto es perfectamente legítimo que el nuevo convenio suprima, si lo estiman sus negociadores, los pluses de transporte y vestimenta.

Negó, sin embargo, que se suprimieran retroactivamente los pluses de transporte y vestimenta, puesto que se cobraron hasta el mes de mayo inclusive.

Defendió la compensación y absorción de dichos pluses con los incrementos del salario base, que se retrotrajeron al 1-01-2019, por cuanto el art. 6 del convenio y el propio art. 3.2 del RD 1462/2018 permiten la compensación y absorción de cualquier retribución, sin distinguir si su naturaleza es salarial o extra-salarial.

Seguidamente, se procedió a la proposición y práctica de la prueba, proponiéndose y practicándose la documental, tras lo cual las partes elevaron sus conclusiones a definitivas.

El Ministerio Fiscal informó favorablemente a la estimación de la demanda.

Cuarto.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 85.6 LRJS los hechos controvertidos y los pacíficos son los siguientes:

Hechos controvertidos:

No se ha aplicado retroactividad de la supresión del plus transporte y vestuario porque no se prevé en el acuerdo y se ha pagado hasta julio de 2019.

Establece la DA 3.^a incrementos del salario base, quedan compensada y absorbidas por los importante ya devengados y percibidos del plus transporte y vestuario.

En los convenios anteriores ya hay una DA 3.^a del mismo tema.

Hechos pacíficos:

La empresa ha tenido convenios previos de 2008 a 2010, 2017 a 2018, suscritos por CSIF.

Tras la mediación fallida ante el SIMA se reúne la comisión negociadora y se alcanza el 29.4.2019 un acuerdo de modificación parcial no suscrito por CSIF.

En acuerdo 29.4.19 se suprimían plus de transporte y vestuario, se modifica el salario base que sustituye por SMI y régimen específico de compensación y absorción.

Hay informe favorable al convenio de DGT.

Quinto.

En la tramitación de las presentes actuaciones se han observado todas las formalidades legales.

Hechos probados

Primero.

El sindicato accionante, Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSIF), cuenta con implantación suficiente en la empresa y tiene constituida Sección Sindical Estatal en la misma, contando con un ámbito de actuación igual o superior al del Convenio Impugnado. Habiendo formado parte de la Comisión negociadora del Convenio Impugnado. – conforme-.

Segundo.

Las relaciones en el ámbito de la empresa, se regulan a través del Convenio Colectivo de Convenio colectivo de la empresa Servicios Securitas SA CC 90006932011991, para los trabajadores que prestan sus servicios en la rama de «Servicios Auxiliares» de la misma. BOE 12 julio 2017.–conforme-

Con anterioridad la empresa había regulado sus relaciones laborales por otro Convenio del mismo ámbito que fue objeto de publicación en el BOE de 18-11-2.008, cuyo contenido obra en el descriptor 49 y damos por reproducido.

Tercero.

El convenio en su art. 4 posee una cláusula de denuncia «automática» entendiéndose que al momento de su vencimiento, en este caso, el 31/12/18. Una vez producido su vencimiento se mantendrá vigente en su totalidad hasta que sea sustituido por otro convenio colectivo de igual o superior ámbito y eficacia. –conforme–.

Cuarto.

El día 20 de marzo de 2019 el sindicato CSIF, interpuso solicitud de Mediación ante el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), el cual se celebró el día 1 de abril de 2019, con el resultado de «Aplazamiento del procedimiento al objeto de que la Empresa convoque a los sindicatos presentes en la comisión negociadora para una reunión el día 30/04/19, al objeto de que se proceda en su caso, a la adaptación de las nuevas tablas salariales de acuerdo con la regulación sobre el salario mínimo del año 2019».

Previamente, CSIF había interpuesto solicitud de interpretación a la Comisión Paritaria del Convenio colectivo en fecha 27/02/19 sin que hubiese contestación.

Quinto.

La empresa promovió la constitución de mesa de negociación de un nuevo texto convencional. La mesa se constituyó en fecha 29/04/19 comisión negociadora del Convenio Colectivo de empresa de aplicación, estando formada dicha comisión de un lado por la representación de la empresa y por la parte social, en proporción a su representatividad en los órganos unitarios de representación del personal, [en número de puestos ocupados] UGT 5; USO 4; CCOO 2; CSIF 2. Una vez constituida la comisión negociadora en el mismo acto, sin solución de continuidad, la empresa que entiende que la vigencia inicial del Convenio ha finalizado, propone la elaboración de un texto completo del convenio, con adaptación de la situación nacida con motivo de la publicación del SMI para el año 2019.

A dicha propuesta la mayoría de la parte social, (toda la presente excepto CSIF), entiende que no es posible alcanzar un pacto sobre el contenido completo del convenio y propone alcanzar un acuerdo parcial.–conforme–.

Sexto.

El texto del acuerdo es el siguiente:

«1. Se acuerda dejar sin efecto jurídico o económico alguno lo establecido en el art. 46.c) del Convenio Colectivo «renovado». Por su importancia reproducimos el artículo dejado sin efecto:

«c) Indemnizaciones o suplidos (conceptos extrasalariales) Las cuantías de los siguientes pluses se han pactado en cómputo anual y su importe está redistribuido en doce pagos, no teniendo la consideración de salario a ningún efecto por tratarse de sendas compensaciones de las previstas en el artículo 26.2 del Estatuto de los Trabajadores.

1. Plus de transporte y distancia. Se establece como compensación a los gastos de desplazamiento y medios de transporte dentro de la localidad así como desde el domicilio al centro de trabajo y su regreso. Su cuantía en cómputo anual, redistribuida en 12 pagos, está determinada en las tablas del anexo II para el período de vigencia de este convenio. [31.65/mes x 12 = 379.8] euros anuales.

2. Plus de mantenimiento de vestuario. Para el grupo profesional 5, se establece como compensación de gastos que obligatoriamente correrá a cargo del trabajador, por limpieza y conservación del vestuario y calzado. Su cuantía en cómputo anual, redistribuida en 12 pagos esta determinada en las tablas del anexo II, para el período y vigencia de este convenio [20.5/mes x 12 = 246] euros anuales. Los Trabajadores con contrato a tiempo parcial o bien tengan reducida su jornada, percibirán todos los conceptos salariales y extra-salariales que le pudiesen corresponder en proporción a la jornada pactada.»

2. Se da una nueva redacción a la Disposición adicional tercera quedando redactada de la forma siguiente:

«En materia retributiva, el resultado reflejado en las tablas establecidas para el presente año 2019 es el fruto del esfuerzo de las partes negociadoras marcado por la necesidad de ajustar la cuantía reflejada en las mismas a la prevista para 2019 para el salario mínimo interprofesional y, a la vez, evitar una pérdida de competitividad con resultados negativos para el mantenimiento del empleo. Por ello las partes han efectuado un ajuste pactado consistente en la supresión de los pluses de transporte y vestuario y la integración del importe de dichos pluses en el salario base. Así, las cuantías establecidas en la tabla salarial referida al año 2019 no modifican, en cómputo anual, el importe bruto de todas las retribuciones devengadas y percibidas por estos conceptos por los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación hasta la fecha de la

firma del presente convenio. Consecuencia de lo anterior es que ambas partes acuerdan que las cantidades que pudieran corresponder a los trabajadores como consecuencia de la aplicación de las nuevas tablas salariales relativas al período comprendido entre el 1 de enero de 2019 y la publicación de este acuerdo, serán compensadas por las que, por concepto de salario base, plus de transporte o plus de vestuario, hubieran percibido efectivamente los trabajadores en el indicado período. No obstante, y si aun aplicando la expuesta fórmula de compensación y absorción para el abono de los atrasos, existieran diferencias a favor de los trabajadores, las mismas serán abonadas dentro de los tres meses siguientes al de la publicación del convenio.

Ambas partes acuerdan que, durante la vigencia del acuerdo, en caso de que el salario mínimo interprofesional fuera, en su conjunto, superior al salario base establecido para las distintas categorías en dicho Convenio se procederá a incrementar el salario mismo hasta que alcance la cuantía fijada para el salario mínimo interprofesional»

3. Se anexan al presente acuerdo, y como consecuencia de lo acordado en los dos puntos precedentes, las Tablas Salariales para el presente año 2019. –conforme–.

Séptimo.

CSIF promovió procedimiento de oficio ante la Autoridad Laboral, para que no se registrara, ni se depositara, ni se publicara el acuerdo parcial de modificación del convenio. Realizadas las alegaciones por la empresa, la DGT emitió informe, que obra en autos y se tiene por reproducido, en el que descartó la petición del sindicato y ordenó la inscripción del acuerdo parcial.–descriptores 32 a 35–.

Octavo.

El 9-7-2019 se publicó en el BOE el acuerdo de modificación parcial del convenio. –descriptor 49–.

Noveno.

La empresa ha abonado los pluses de transporte y uniformidad desde enero a junio 2019 inclusive. – Desde el mes de julio de 2019 ha incrementado los salarios bases, que no alcanzaban el SMI 2019, a 900 euros mensuales. No obstante, ha compensado y absorbido las cantidades, abonadas de enero a mayo 2019 inclusive, por salario base, plus de transporte y distancia y plus de vestimenta, con el salario base acomodado al SMI 2019 –descriptores 57 y ss.–.

Fundamentos de Derecho

Primero.

La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional es competente para conocer del presente proceso de conformidad con lo dispuesto en los artículos 9, 5 y 67. de la Ley Orgánica 6/85, de 1 de julio, del Poder Judicial, en relación con lo establecido en los artículos 8.1 y 2 h) de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

Segundo.

De conformidad con lo prevenido en el artículo 97, 2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, la redacción de la resultancia fáctica de la presente resolución descansa bien en hechos conformes, bien las fuentes de prueba que en los mismos se refiere.

Tercero.

CSIF reclama, en primer lugar, que anulemos los efectos retroactivos del punto n.º 1 del acuerdo «dejar sin efecto jurídico o económico alguno lo establecido en el art. 46.c del Convenio -Indemnizaciones o suplidos, (Pluses transporte y distancia -360 euros/año- y Plus de mantenimiento de vestuario para el Grupo profesional 5 – 264€/año-)», debiéndose mantener en ultra actividad los efectos jurídicos y económicos de dicho artículo desde el 1/01/19 al momento de publicación del acuerdo.

Dos son, por tanto, las pretensiones, contenidas en el apartado primero del suplico:

a. Que se anule la eficacia retroactiva de la supresión de los pluses de transporte y distancia y mantenimiento y vestuario.

b. Que se continúen percibiendo sus importes hasta la publicación del acuerdo de modificación parcial del convenio, que se publicó en el BOE de 9-7-2019.

La resolución de ambas pretensiones requiere destacar algunos extremos, que han quedado perfectamente acreditados:

1. El acuerdo de 29-04-2019 no contiene una cláusula de vigencia específica, aunque sí hay una mención concreta en la DA 3.^a, referida a la compensación y absorción, en la cual se dispone que procederá la misma entre «las nuevas tablas salariales relativas al período comprendido entre el 1 de enero de 2019 y la publicación de este acuerdo» y las que, por concepto de salario base, plus de transporte o plus de vestuario, hubieran percibido efectivamente los trabajadores en el indicado período.

2. Su apartado primero suprime los efectos jurídicos del art. 46.B del convenio, sin precisar desde cuando se produce dicha supresión.

3. La nueva DA 3.^a, que regula el modo de equipar los salarios base al SMI 2019, dispone que las cantidades que pudieran corresponder a los trabajadores como consecuencia de la aplicación de las nuevas tablas salariales relativas al período comprendido entre el 1 de enero de 2019 y la publicación de este acuerdo, serán compensadas por las que, por concepto de salario base, plus de transporte o plus de vestuario, hubieran percibido efectivamente los trabajadores en el indicado período.

4. Como hemos visto, la empresa mantuvo los pluses controvertidos desde enero a mayo inclusive de 2019 y procedió a compensar y absorber las cantidades, correspondientes al salario base 2019, que comenzó a abonar en el mes de junio, con el salario base + el plus de transporte y distancia – el plus de mantenimiento de vestuario, percibidos desde enero a junio inclusive de 2019.

Así pues, aunque el acuerdo de modificación del convenio no contemple una cláusula específica de vigencia, como hubiera sido pertinente, de conformidad con lo dispuesto en el art. 86.3 ET y la redacción de su primer apartado sea manifiestamente mejorable, por cuanto no concreta desde qué momento se produce dicha supresión, parece claro que, nunca fue intención de las partes la supresión de los pluses controvertidos desde el 1-01-2019, porque si hubiera sido así, vaciarían de contenido la DA 3.^a, donde queda claro que los trabajadores percibirán ambos pluses desde el 1-01-2019 hasta la publicación del acuerdo.

Consiguientemente, aunque se haya acreditado, que la empresa implementó lo acordado a partir del mes de junio de 2019, momento en el que incrementó el salario base hasta el SMI 2019 y suprimió los pluses controvertidos y no desde la publicación del acuerdo, que se produjo el 9-7-2019, dicha inconsecuencia no permite acceder a las pretensiones actoras, por cuanto la demanda de impugnación de convenio solo puede limitarse a constatar si los preceptos impugnados vulneran o no el ordenamiento jurídico, en cuyo caso deben ser expulsados del mismo.

En efecto, el apartado primero del acuerdo no contempla una eficacia retroactiva, que quedaría desmontada, en todo caso, por lo pactado en la DA 3.^a y por los propios actos de la empresa, que continuó abonando los pluses hasta el mes de mayo inclusive de 2019. Cuestión distinta, claro está, es, si debió esperar, para hacer dichas

operaciones a la publicación del convenio, es decir, a partir del 9-7-2019, como parece deducirse de la DA 3.^a, pero dicho interrogante no puede resolverse en demanda de impugnación de convenio, cuya cognición queda limitada al control de legalidad del convenio, del que no tenemos duda.

Cuarto.

La demandante reclama, por otra parte, la nulidad de la DA 3.^a, cuando proclama que, Consecuencia de lo anterior es que ambas partes acuerdan que las cantidades que pudieran corresponder a los trabajadores como consecuencia de la aplicación de las nuevas tablas salariales relativas al período comprendido entre el 1 de enero de 2019 y la publicación de este acuerdo, serán compensadas por las que, por concepto de salario base, plus de transporte o plus de vestuario, hubieran percibido efectivamente los trabajadores en el indicado período.».

Reclama finalmente, la nulidad de la aplicación retroactiva de las tablas salariales para el año 2019, a las que en el período desde el 1/01/19 al momento de publicación del acuerdo deberán añadirse los pluses extra salariales absorbidos/compensados de forma contraria a derecho.

La empresa se opuso a ambas reclamaciones, por cuanto el art. 6 del convenio, que regula la compensación y absorción, incluye a todas las condiciones y pluses, sin distinguir conceptos salariales y extra salariales. Apoyó, por otro lado, su actuación, en lo dispuesto en el art. 3.2 ET, en el cual se establece que, el salario mínimo comparable, compuesto por el SMI, más los complementos salariales del art. 26.2 ET, más la remuneración a prima o con incentivo de producción, son compensables con los ingresos que por todos los conceptos viniesen percibiendo los trabajadores en cómputo anual y jornada completa con arreglo a normas legales o convencionales, laudos arbitrales y contratos individuales de trabajo en vigor en la fecha de promulgación del real decreto, sin distinguir, por tanto, conceptos salariales y extra salariales.

Subrayó, en todo caso, que los negociadores del convenio ya lo convinieron así en la DA 3.^a del convenio 2018 y lo mantuvieron expresamente en la DA 3.^a del acuerdo modificativo del convenio, donde pactaron, para asegurar la competitividad de la empresa, que el nuevo salario base, para alcanzar el SMI 2019, incluiría los importes del plus transporte y distancia y de mantenimiento de vestuario y compensaría y absorbería las cantidades percibidas por salario base y los pluses reiterados desde el 1-01-2019 hasta la publicación del acuerdo.

La resolución del litigio requiere reproducir, en primer lugar, lo dispuesto en el art. 26.5 ET, que dice lo siguiente: «Operará la compensación y absorción cuando los salarios realmente abonados, en su conjunto y cómputo anual, sean más favorables para los trabajadores que los fijados en el orden normativo o convencional de referencia».

El art. 27.5 del ET, que regula el régimen de compensación y absorción de los incrementos del SMI, dice lo siguiente: «La revisión del salario mínimo interprofesional no afectará a la estructura ni a la cuantía de los salarios profesionales cuando estos, en su conjunto y cómputo anual, fueran superiores a aquel».

El salario mínimo profesional, que se tomará como término de comparación, para la compensación y absorción de la revisión del salario mínimo, de conformidad con lo dispuesto en los arts. 2 y 3.1 RD 1462/2018, se compone del salario mínimo, fijado en su artículo 1, más los complementos salariales del art. 26.3 ET, que no incluyen las indemnizaciones y suplidos, más el importe correspondiente al incremento garantizado sobre el salario a tiempo en la remuneración a prima o con incentivo a la producción.

Estas percepciones son compensables con los ingresos que por todos los conceptos viniesen percibiendo los trabajadores en cómputo anual y jornada completa con arreglo a normas legales o convencionales, laudos arbitrales y contratos individuales de trabajo en vigor en la fecha de promulgación de este real decreto, de conformidad con lo dispuesto en el art. 3.2 RD 1462/2018, de 21 de diciembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2019.

El art. 6 del convenio vigente, que regula la compensación, absorción y garantía ad personam, dice lo siguiente:

«Las condiciones contenidas en este Convenio Colectivo son compensables y absorbibles respecto a las que vinieren rigiendo anteriormente, estimadas en su conjunto y cómputo anual, y por todos los conceptos y pluses que se vinieran percibiendo.

Por ser condiciones mínimas, las de este convenio, se respetarán las superiores implantadas con anterioridad, examinadas en su conjunto y en cómputo anual (salvo las que se hayan modificado de forma expresa).

Se implantará, en cualquier caso, la estructura salarial del presente Convenio Colectivo, incluyéndose la diferencia entre las anteriores condiciones económicas individuales y las ahora establecidas en un complemento de carácter personal (ad personam).»

El art. 46.c del convenio, que regula las indemnizaciones o suplidos, dice lo siguiente:

C) Indemnizaciones o suplidos (conceptos extrasalariales): Las cuantías de los siguientes pluses se han pactado en cómputo anual y su importe está redistribuido en doce pagos, no teniendo la consideración de salario a ningún efecto por tratarse de sendas compensaciones de las previstas en el artículo 26.2 del Estatuto de los Trabajadores:

1. Plus de transporte y distancia: Se establece como compensación a los gastos de desplazamiento y medios de transporte dentro de la localidad así como desde el domicilio al centro de trabajo y su regreso. Su cuantía en cómputo anual, redistribuida en 12 pagos, está determinada en las tablas del anexo II para el periodo de vigencia de este convenio.

2. Plus de mantenimiento de vestuario: Para el grupo profesional 5, se establece como compensación de gastos que obligatoriamente correrá a cargo del trabajador, por limpieza y conservación del vestuario y calzado. Su cuantía en cómputo anual, redistribuida en 12 pagos está determinada en las tablas del anexo II, para el periodo de vigencia de este convenio.

Los trabajadores con contrato a tiempo parcial o que tengan reducida su jornada, percibirán todos los conceptos salariales y extrasalariales que le pudieran corresponder en proporción a la jornada pactada.»

La DA 3.^a de aquel convenio, que regulaba el régimen de acomodación del salario base a los incrementos del SMI, dice lo siguiente:

«Ambas partes acuerdan que durante la vigencia del Convenio, en caso de que el salario mínimo interprofesional fuera superior al salario base establecido para las distintas categorías, en cómputo anual, se incrementará éste hasta la cuantía mínima fijada para aquel, 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.»

Ya hemos visto, que los negociadores del acuerdo de modificación parcial del convenio colectivo suprimieron, por una parte, el art. 46.c del convenio y regularon una nueva DA 3.^a, en la que convinieron esencialmente lo siguiente:

«En materia retributiva, el resultado reflejado en las tablas establecidas para el presente año 2019 es el fruto del esfuerzo de las partes negociadoras marcado por la necesidad de ajustar la cuantía reflejada en las mismas a la prevista para 2019 para el salario mínimo interprofesional y, a la vez, evitar una pérdida de competitividad con resultados negativos para el mantenimiento del empleo. Por ello las partes han efectuado un ajuste pactado consistente en la supresión de los pluses de transporte y vestuario y la integración del importe de dichos pluses en el salario base. Así, las

cuantías establecidas en la tabla salarial referida al año 2019 no modifican, en cómputo anual, el importe bruto de todas las retribuciones devengadas y percibidas por estos conceptos por los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación hasta la fecha de la firma del presente convenio. Consecuencia de lo anterior es que ambas partes acuerdan que las cantidades que pudieran corresponder a los trabajadores como consecuencia de la aplicación de las nuevas tablas salariales relativas al período comprendido entre el 1 de enero de 2019 y la publicación de este acuerdo, serán compensadas por las que, por concepto de salario base, plus de transporte o plus de vestuario, hubieran percibido efectivamente los trabajadores en el indicado período. No obstante, y si aun aplicando la expuesta fórmula de compensación y absorción para el abono de los atrasos, existieran diferencias a favor de los trabajadores, las mismas serán abonadas dentro de los tres meses siguientes al de la publicación del convenio.

Ambas partes acuerdan que, durante la vigencia del acuerdo, en caso de que el salario mínimo interprofesional fuera, en su conjunto, superior al salario base establecido para las distintas categorías en dicho Convenio se procederá a incrementar el salario mismo hasta que alcance la cuantía fijada para el salario mínimo interprofesional»

Llegados aquí, debemos resolver, a continuación, si cabe o no cabe, que la empresa compense y absorba el nuevo salario base, equivalente a 900 euros mensuales por catorce pagas, conformado por la integración en la integración en el salario base de los pluses del art. 46.c del Convenio, con el importe de los pluses de transporte y distancia y mantenimiento del vestuario, percibidos desde el 1-01-2019 hasta la publicación del acuerdo, puesto que, si la respuesta fuera afirmativa, deberíamos desestimar la demanda o estimarla, caso contrario.

Como es sabido, la compensación y absorción constituye una técnica en virtud de la cual el salario percibido por el trabajador no se incrementa, aunque se incremente el salario previsto en el convenio colectivo aplicable, o en su caso el salario mínimo interprofesional, siempre que el salario realmente abonado siga siendo igual o superior a la nueva cuantía del salario fijado por el convenio colectivo, o en su caso, la nueva cuantía del salario mínimo interprofesional. Se trata, en definitiva, de una técnica de neutralización y no superposición o escalada de incrementos sucesivos y establecidos en fuentes distintas, de manera que el salario percibido realmente por el trabajador no varía, siempre que su cuantía fuera superior a la pactada en el nuevo convenio o, en su caso, en el salario mínimo interprofesional.

Tal y como anticipamos más arriba, en la DA 3.^a originaria se convino que, cuando el SMI 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, al objeto de que en cómputo anual la suma de todos los conceptos experimente la misma variación prevista y pactada en este Convenio. Es claro, por tanto, que los incrementos del SMI obligaban a la adecuación de los demás conceptos, de manera que, los salarios aplicables, en cómputo anual, mantuvieran la misma variación prevista y pactada en el propio convenio.

Hemos constatado también, que los negociadores del convenio pactaron en su art. 6 un régimen de compensación y absorción, que incluía a todos los conceptos y pluses que vinieran percibiendo los trabajadores en cómputo anual, sin distinguir entre conceptos salariales y extra salariales. Hemos comprobado finalmente, que el art. 3.2 RD 1462/2018 dispone también que el salario mínimo comparable, identificado en el art. 3.1 de dicha norma, es compensable con los ingresos que, por todos los conceptos, viniesen percibiendo los trabajadores en cómputo anual y jornada completa con arreglo a normas legales o convencionales, laudos arbitrales y contratos individuales de trabajo en vigor en la fecha de promulgación de este real decreto, sin distinguir tampoco entre conceptos salariales y extra salariales.

La Sala considera que no cabe compensar y absorber los incrementos del convenio o del SMI con las indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados por el trabajador como consecuencia de su actividad laboral, por cuanto dichos conceptos no tienen la

consideración de salario, a tenor con lo dispuesto en el art. 26.2 ET, que los distingue claramente de los conceptos salariales, listados en el art. 26.3 ET.

Es así, porque la compensación y absorción, predicada en el art. 26.5 ET, está referida expresamente a salarios, cuya identificación ya hemos precisado, que no tienen nada que ver con las indemnizaciones y suplidos, cuya naturaleza jurídica es extra salarial. Sucede lo mismo, con el art. 27.5 ET, en el que los factores comparables son el propio SMI y los salarios profesionales, que deberán compararse en cómputo anual, sin que quepa, a nuestro juicio, incluir dentro del concepto «salarios profesionales» a los conceptos extra salariales, porque, si lo hubiera querido así el legislador, no habría utilizado la expresión «salarios profesionales», sino retribuciones por todos los conceptos.

Es cierto y no escapa a la Sala que, el art. 3.2 RD 1462/2018 prevé que el salario mínimo comparable, compuesto por el SMI, los complementos salariales del art. 26.3 ET y las primas e incentivos a la producción, es compensable con todos los conceptos viniesen percibiendo los trabajadores en cómputo anual y jornada completa con arreglo a normas legales o convencionales, laudos arbitrales y contratos individuales de trabajo en vigor en la fecha de promulgación del real decreto, pero no es menos cierto que, la compensación y absorción, pactada en el convenio, no opera sobre la comparación entre el salario mínimo comparable y todos los ingresos que, por todos los conceptos, perciben los trabajadores, que incluyen, además, del salario base, la antigüedad consolidada, el plus funcional, el plus de responsable, el plus de nocturnidad, el plus de fin de Semana y Festivos, el plus idiomas, el plus de Navidad y Año Nuevo, el plus de cantidad y calidad de trabajo y las pagas extraordinarias (art. 46 del convenio), sino entre el SMI + pluses de transporte y distancia y mantenimiento del vestuario, percibido entre el 1-01-2019 y la fecha de publicación del acuerdo y el nuevo salario base, de manera que la empresa no está aplicando, de ningún modo, el régimen de compensación y absorción, dispuesto en el art. 3.2 RD 1462/2018.

De este modo, al no concurrir aquí el presupuesto de hecho, previsto en el art. 3.2 RD 1462/2018, no vamos a abundar en su posible extralimitación respecto al art. 27.5 ET, que solo contempla la absorción y compensación de conceptos salariales comparables: el propio SMI y los «salarios profesionales». En efecto, en SAN 24-519, proced. 57/19, ya concluimos que el salario mínimo comparable, previsto en los arts. 2 y 3.1 RD 1462/2018, constituía una extralimitación sobre el mandado del art. 27.5 ET, que solo contemplaba los factores de comparación ya reseñados.

Resta por dilucidar si el juego de los arts. 6 y DA 3.^a original y DA 3.^a impugnada permite que el incremento del salario base, causado por el incremento del SMI, tal y como convinieron los negociadores, permite que éstos compensen y absorban dos complementos extra salariales desde el 1-01-2019 hasta la fecha de su supresión, que los propios negociadores, situaron en la fecha de publicación del convenio, a lo que vamos a anticipar una respuesta negativa.

Es así, por cuanto el salario base, de conformidad con lo dispuesto en el art. 46.A del convenio retribuye, en cada uno de los grupos profesionales, una actividad normal, durante la jornada fijada, mientras que el plus de transporte y distancia es una compensación a los gastos de desplazamiento y medios de transporte dentro de la localidad, así como desde el domicilio al centro de trabajo y su regreso, mientras que el plus de mantenimiento de vestuario es una compensación de gastos, que obligatoriamente correrá a cargo del trabajador, por limpieza y conservación del vestuario y calzado,.

Se trata, por tanto, de conceptos heterogéneos, por cuanto uno retribuye salario por unidad de tiempo, mientras que los otros dos retribuyen gastos que los trabajadores deben realizar como consecuencia del trabajo, que no pueden compensarse o absorberse, aunque lo disponga así el convenio, por cuanto la compensación y absorción, prevista legalmente en el art. 26.5 ET, contempla únicamente, como factores comparables, los conceptos salariales, al igual que lo hace el SMI, lo que podrá

mejorarse por la negociación colectiva, pero no regularse peyorativamente respecto a los límites legales.

La Sala no ignora que, la jurisprudencia, por todas STS 6-03-2019, rec. 72/18, confirma SAN 24-01-2018, proced. 334/17, ha permitido la compensación y absorción de conceptos salariales heterogéneos, cuando así lo dispone la negociación colectiva, pero dicha doctrina viene referida únicamente a conceptos salariales, sin incluir, de ningún modo, conceptos extra salariales, puesto que sería incongruente que los gastos, realizados por los trabajadores por su actividad profesional, se compensaran o absorbieran con conceptos salariales, especialmente, como sucede aquí, cuando el concepto comparable es el salario base.

Así, lo viene defendiendo esta Sala, por todas SAN 3-04-2019, proced. 58/2019, en la que descartamos que quepa absorber o compensar conceptos extra salariales con los incrementos de IPC.

Consiguientemente, vamos a estimar parcialmente la demanda, por lo que anulamos parcialmente la DA 3.^a del acuerdo modificativo del convenio, en lo que afecta a las manifestaciones siguientes:

«Consecuencia de lo anterior es que ambas partes acuerdan que las cantidades que pudieran corresponder a los trabajadores como consecuencia de la aplicación de las nuevas tablas salariales relativas al período comprendido entre el 1 de enero de 2019 y la publicación de este acuerdo, serán compensadas por las que, por concepto de salario base, plus de transporte o plus de vestuario, hubieran percibido efectivamente los trabajadores en el indicado período.»

Lo hacemos así, por cuanto no cabe compensar el importe del nuevo salario mínimo con los pluses ya reiterados, por cuanto la naturaleza de estos últimos es extra salarial. – No cabe acceder, por el contrario, a la tercera pretensión de la demanda, puesto que excede claramente los límites cognitivos del procedimiento de impugnación de convenio, limitados únicamente a la convalidación o expulsión, en su caso, de las cláusulas convencionales ilegales, sin que la Sala tenga que pronunciarse sobre la confección de las nóminas desde el 1-01-2019 hasta la supresión de los pluses reiterados.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación

FALLAMOS

Estimamos parcialmente la demanda de impugnación de convenio, promovida por CSIF contra el Acuerdo de modificación del convenio colectivo de la empresa Servicios Securitas, suscrito por dicha mercantil y los sindicatos UGT, USO y CCOO, por lo que anulamos parcialmente la DA 3.^a del acuerdo, en lo referido a la compensación y absorción de los pluses de transporte y distancia y mantenimiento de vestuario, por lo que condenamos a Servicios Securitas, así como a las Secciones sindicales de UGT, USO y CCOO a estar y pasar por dicha anulación, absolviéndoles de los restantes pedimentos de la demanda.

Notifíquese la presente sentencia a la Dirección General de Trabajo.

Notifíquese la presente sentencia a las partes advirtiéndoles que, contra la misma cabe recurso de Casación ante el Tribunal Supremo, que podrá prepararse ante esta Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en el plazo de CINCO DÍAS hábiles desde la notificación, pudiendo hacerlo mediante manifestación de la parte o de su abogado, graduado social o representante al serle notificada, o mediante escrito presentado en esta Sala dentro del plazo arriba señalado.

Al tiempo de preparar ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional el Recurso de Casación, el recurrente, si no goza del beneficio de Justicia gratuita, deberá acreditar haber hecho el depósito de 600 euros previsto en el art. 229.1.b de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, y, en el caso de haber sido condenado en sentencia al pago de alguna cantidad, haber consignado la cantidad objeto de condena de conformidad con el art. 230 del mismo texto legal, todo ello en la cuenta corriente que la Sala tiene abierta

en el Banco de Santander Sucursal de la Calle Barquillo 49, si es por transferencia con el n.º 0049 3569 92 0005001274 haciendo constar en las observaciones el n.º 2419 0000 00 0150 19; si es en efectivo en la cuenta n.º 2419 0000 00 0150 19, pudiéndose sustituir la consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario, en el que conste la responsabilidad solidaria del avalista.

Llévese testimonio de esta sentencia a los autos originales e incorpórese la misma al libro de sentencias.

Así por nuestra sentencia lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

De conformidad con el artículo 261 LOPJ, el Presidente firma por el Ilmo. Sr. D. Ramón Gallo Llanos, quien votó en Sala y no pudo firmar.

La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutelar o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.

Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes.