

Sección Sindical Estatal  
de UGT en ILUNION Seguridad



**Especial**

2017 - 2020

# II Convenio Colectivo

## Artículos de interés

Blog: [ugtilunionseguridad.blogspot.com.es](http://ugtilunionseguridad.blogspot.com.es)



## II Convenio ILUNION Seguridad 2018-2020

**ARTÍCULO 40.- ANTICIPOS.** El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta por el trabajo ya realizado, sin que pueda exceder del 90 por ciento del importe de su retribución total mensual (incluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias) de las tablas de retribución del Anexo Salarial, más la antigüedad. A principios de mes se establecerán 3 fechas mensuales de abono de anticipos.

**ARTÍCULO 43.- COMPLEMENTO PERSONAL DE ANTIGÜEDAD.** Todos los trabajadores/as, disfrutarán, además de su sueldo, de aumentos por años de servicio.

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

a) Los trienios devengados hasta el 31/12/96 se mantendrán en las cuantías que se relacionan a continuación, sin que experimenten en el futuro incremento económico alguno. Se aplicarán de acuerdo con la categoría laboral que tuviera el trabajador a la fecha final de la maduración del trienio antes del 31/12/96.

b) Desde el 01/01/97 los aumentos a que hubiere lugar por este concepto de Complemento de Antigüedad consistirán en quinquenios, comenzándose a devengar desde el primer día del mes en que se cumple el quinquenio.

**ARTÍCULO 44.- COMPLEMENTOS DE PUESTO DE TRABAJO.**

a) **Peligrosidad.**– El personal operativo de vigilancia y explosivos que, por el especial cometido de su función, esté obligado por disposición legal a llevar un arma de fuego, percibirá mensualmente, por este concepto, el complemento salarial señalado en el presente artículo o en el Anexo de este Convenio.

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

El importe del Plus de Peligrosidad para los Vigilantes de Seguridad de Transporte de Explosivos-Conductor, Vigilantes de Seguridad de Transporte de Explosivos será de 149,83 euros para el año 2017, 152,83 euros para el año 2018, 155,89 euros para el año 2019 y 159,01 euros para el año 2020.

El Vigilante de Seguridad de Explosivos, percibirá por este concepto 164,68 euros mensuales para el año 2017, 167,97 euros para el año 2018, 171,33 euros para el año 2019 y 174,76 euros para el año 2020.

2. Los Vigilantes de Seguridad de Vigilancia cuando realicen servicio con arma de fuego reglamentaria percibirán un plus de peligrosidad de 140,70 euros al mes o un precio por hora de 0,87 euros durante el año 2017, de 143,51 euros al mes o un precio por hora de 0,89 euros durante el año 2018, de 146,38 euros al mes o un precio por hora de 0,90 euros durante el año 2019 y de 149,31 euros al mes o un precio por hora de 0,92 euros durante el año 2020.

3. Sin perjuicio de la naturaleza del plus de peligrosidad como plus funcional, se garantiza a todos los vigilantes de seguridad del servicio de vigilancia que realicen servicios sin arma la percepción de un plus de peligrosidad mínimo equivalente a 18,84 euros mensuales, abonables también en pagas extraordinarias y vacaciones, para el año 2017, 19,22 para el año 2018, 19,60 euros para el año 2019 y 19,99 euros para el año 2020.

En el caso de que realizaran parte o la totalidad del servicio con arma, percibirán el importe correspondiente a las horas realizadas con arma, siempre y cuando esta cantidad mensual superara los importes mínimos garantizados previstos en el párrafo precedente, quedando éstos subsumidos en dicha cantidad mensual. Es decir, percibirá el mayor importe de las dos cuantías, nunca la suma de ambas.

Los importes del plus de peligrosidad señalados en este apartado letra a) puntos 2 y 3, podrán ser abonados por las empresas en once pagas, incluyéndose en las mismas las partes proporcionales de pagas extraordinarias y vacaciones.

b) **Plus escolta.**– El personal descrito en el artículo 32 A.3 c), cuando realice las funciones establecidas en el citado precepto, percibirá, como mínimo por tal concepto, la cantidad de 247,24 euros mensuales o 1,52 euros por hora efectiva como complemento para el año 2017, la cantidad de 252,18 euros mensuales o 1,56 euros por hora efectiva como complemento para el año 2018, la cantidad de 257,22 euros mensuales o 1,59 euros por hora efectiva como complemento para el año 2019 y la cantidad de 262,36 euros mensuales o 1,62 euros por hora efectiva como complemento para el año 2020.

c) **Plus de Actividad.**– Dicho plus se abonará a los trabajadores de los niveles funcionales a los cuales se les hace figurar en el Anexo del presente Convenio, con las siguientes condiciones particulares para los niveles funcionales que a continuación se detallan:

1. En relación con el resto de niveles funcionales, el plus de actividad para los años 2017, 2018, 2019 y 2020 corresponderá al que figure en las tablas de retribuciones del Anexo Salarial.

d) **Plus de Responsable de Equipo de Vigilancia, o Sismas.**– Se abonará al trabajador que, además de realizar las tareas propias de su nivel funcional, desarrolla una labor de coordinación, distribuyendo el trabajo e indicando cómo realizarlo, confeccionando los partes oportunos, anomalías o incidencias que se produzcan en los servicios en ausencia del Inspector u otro Jefe, teniendo la responsabilidad de un equipo de personas. El personal que ejerza funciones de responsable de equipo percibirá un plus por tal concepto, de un diez por ciento del sueldo base establecido en este Convenio, que corresponda a su nivel funcional, en tanto las tenga asignadas y las realice.

e) **Plus de Radioscopia Aeroportuaria.**– El vigilante de seguridad que utilice la Radioscopia Aeroportuaria en la prestación de sus servicios en las instalaciones de los aeropuertos, percibirá como complemento de tal puesto de trabajo, mientras realice el mismo, la cantidad de 1,17 euros por hora efectiva de trabajo el año 2017, 1,19 euros por hora efectiva de trabajo el año 2018, 1,21 euros por hora efectiva de trabajo el año 2019 y 1,23 euros por hora efectiva de trabajo el año 2020.

Se exigirá, como requisito previo para acceder a este puesto de trabajo, que el trabajador acredite haber realizado un curso de formación específico sobre el uso y funcionamiento de la Radioscopia Aeroportuaria, impartido por personal técnico con conocimientos suficientes en este tipo de aparatos, sin el que no podrá, en todo caso, desempeñar el citado servicio.

f) **Plus de Radioscopia Básica.**– El Vigilante de Seguridad que utilice la radioscopia en puestos de trabajo que no sean instalaciones aeroportuarias percibirá como complemento de tal puesto de trabajo la cantidad de 0,17 € por hora efectiva de trabajo, mientras realice aquel servicio.

g) **Plus de Trabajo Nocturno.**– Se fija un plus de Trabajo Nocturno por hora trabajada. De acuerdo con el Artículo 52 del presente Convenio Colectivo, se entenderá por trabajo nocturno el comprendido entre las veintidós horas y las seis horas del día siguiente. Si las horas trabajadas en jornada nocturna fueran de cuatro o más horas, se abonará el plus correspondiente a la jornada trabajada, con máximo de ocho horas.

h) **Plus Fin de Semana y Festivos.**– Teniendo en cuenta que los fines de semana y festivos del año son habitualmente días laborables normales en el cuadrante de los vigilantes de seguridad del Servicio de Vigilancia, se acuerda abonar a estos trabajadores un Plus por hora efectiva trabajada durante los sábados, domingos y festivos de 0,79€ el año 2017, 0,81€ el año 2018, 0,83€ el año 2019 y 0,85€ el año 2020.

A efectos de cómputo será a partir de las 00,00 horas del sábado a las 24,00 del domingo y en los festivos de las 00,00 horas a las 24,00 horas de dichos días trabajados. No es abonable para aquellos trabajadores que hayan sido contratados expresamente para trabajar en dichos días (Ej. Contratos a Tiempo Parcial para fines de semana).

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 el vigilante de seguridad de vigilancia preste el servicio, independientemente del centro de trabajo donde esté dado de alta.

i) **Plus de Residencia de Ceuta y Melilla.**– Se abonará un Plus de Residencia equivalente al 25% del Salario Base de su nivel funcional a los trabajadores que residan en las provincias de Ceuta y Melilla. Dicho plus no será abonable en las gratificaciones extraordinarias de Navidad, Julio y Beneficios, y no podrá ser absorbido o compensado, total o parcialmente, sino con otra percepción de la misma naturaleza

e igual finalidad, todo ello de acuerdo con lo dispuesto en la O.M. de 20 de marzo de 1975.

**ARTÍCULO 45.- COMPLEMENTO DE CANTIDAD O CALIDAD DE TRABAJO. HORAS EXTRAORDINARIAS**

a) **Horas Extraordinarias.**

Respecto a las horas extraordinarias se estará a lo dispuesto en el artículo 57 del presente Convenio Colectivo y en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

b) **Pluses de Nochebuena y Nochevieja.**

Los trabajadores que realicen su jornada laboral en la noche del 24 al 25 de diciembre, así como la noche del 31 de diciembre al 1 de enero, percibirán una compensación económica de 65,94 euros en 2017, 67,26 euros en 2018, 68,61 euros en 2019 y 69,98 euros en 2020, o en su defecto, a opción del trabajador, de un día de descanso compensatorio, cuando así lo permita el servicio.

**ARTÍCULO 46.- COMPLEMENTO DE VENCIMIENTO SUPERIOR AL MES**

1. **Gratificación de Julio y Navidad.**– El personal al servicio de las Empresas de Seguridad percibirá dos gratificaciones extraordinarias con los devengos y fechas de pago siguientes:

1.1 **Gratificación de julio:** 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.

El importe de esta gratificación será de una mensualidad de la columna de «total» correspondiente al Anexo Salarial, incluyendo el complemento personal de Antigüedad, así como la parte proporcional del Plus de Peligrosidad correspondiente al tiempo trabajado con armas durante su devengo, pero con exclusión de los pluses de transporte y vestuario. Se abonará de acuerdo con lo devengado en su período de generación.

1.2 **Gratificación 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.

El importe de esta gratificación será de una mensualidad de la columna de «total» correspondiente al Anexo Salarial, incluyendo el complemento personal de Antigüedad, así como la parte proporcional del Plus de Peligrosidad correspondiente al tiempo trabajado con armas durante su devengo, pero con exclusión de los pluses de transporte y vestuario. Se abonará de acuerdo con lo devengado en su período de generación.

El personal que hubiere ingresado en el transcurso del año o cesare durante el mismo, percibirá las gratificaciones extraordinarias aludidas, prorrateando su importe en relación con el tiempo trabajado.

2. **Gratificación de Marzo.**– Todos los trabajadores de las Empresas de Seguridad sujetas a este Convenio, cualquiera que sea la modalidad de su contrato de trabajo, tendrá el derecho al percibo de una paga en marzo.

## II Convenio ILUNION Seguridad 2018-2020

El importe de esta gratificación será de una mensualidad de la columna de «total» correspondiente al Anexo Salarial, incluyendo el complemento personal de Antigüedad, así como la parte proporcional del Plus de Peligrosidad correspondiente al tiempo trabajado con armas durante su devengo, pero con exclusión de los pluses de transporte y vestuario. Se abonará de acuerdo con lo devengado en su período de generación.

Esta gratificación se devengará anualmente del 1 de enero al 31 de diciembre, y se abonará, por años vencidos, entre el 13 y el 15 de marzo del año siguiente. Los trabajadores que al 31 de diciembre lleven menos de un año al servicio de la empresa o que cesen durante el año, tendrán derecho igualmente a percibir la parte proporcional correspondiente al tiempo trabajado, ya que su devengo se computará por años naturales.

**Prorrateo de Pagas.**- Las anteriores gratificaciones extraordinarias se podrán prorratear en doce mensualidades, previo acuerdo del trabajador y la empresa.

**ARTÍCULO 47.- INDEMNIZACIONES O SUPLIDOS.**

**a) Plus de Distancia y Transporte.**- Se establece como compensación a los gastos de desplazamiento y medios de transporte dentro de la localidad, así como desde el domicilio a los centros de trabajo y su regreso. Su cuantía, en cómputo anual, será de 1.293,36 euros en 2017, 1.319,28 euros en 2018, 1.345,68 euros en 2019 y 1.372,56 euros en 2020, y redistribuida en doce mensualidades, según se establece en la columna correspondiente del Anexo Salarial.

**b) Plus de Mantenimiento de Vestuario.**- Se establece como compensación de gastos que obligatoriamente correrán a cargo del trabajador, por limpieza y conservación del vestuario, calzado, correajes, y demás prendas que componen su uniformidad, considerándose a estos efectos, como indemnización por mantenimiento de vestuario. Su cuantía, según nivel funcional, en cómputo anual, y redistribuida en doce mensualidades, se establece en la columna correspondiente en el Anexo Salarial, que forma parte de este convenio.

**ARTÍCULO 49.- FONDO ECONÓMICO Y ASISTENCIAL.**

### Exposición de motivos

El fondo es un símbolo de diálogo social, muy antiguo en el tiempo, porque las partes se marcaron objetivos comunes y porque su gobierno es paritario.

Los siguientes Estatutos son resultado de un laborioso proceso negociador, reflejo de la voluntad y autonomía de las partes por configurar un marco social único incluido en las relaciones laborales de la empresa con sus trabajadores/as.

### Estatutos

#### Apartado 1º.- Denominación

Se establece el presente Estatuto del Fondo Social y Asistencial, acordado por la representación Empresarial y la representación Sindical.

#### Apartado 2º.- Ámbito

En cuanto al ámbito temporal, se somete a la vigencia del Convenio.

#### Apartado 3º.- Sede del fondo

El domicilio se establece en Madrid, calle Albacete, nº 3, pudiendo establecerse delegaciones en otros puntos de la geografía nacional si así lo acuerda la Comisión Administradora.

#### Apartado 4º.- Destino del fondo

El Fondo se destinará a las siguientes situaciones:

- Ayudas sociales:

1.- Circunstancias críticas familiares.  
2.- Siniestros tales como incendios, robos, inundaciones que causen daños en la vivienda habitual del trabajador. Otras situaciones excepcionales de los trabajadores/as que serán valoradas por la Comisión Administradora.

3.- Ayudas para gastos ocasionados por motivos oftalmológicos y odontológicos del trabajador o hijos. Se podrá solicitar por cada trabajador un máximo de dos ayudas anuales. La cantidad destinada por el Fondo Social, en caso de gastos odontológicos, será de un máximo de 90 € y en caso de gastos oftalmológicos un máximo de 75 € por ayuda.

4.- Ayudas de Becas de Estudio para los trabajadores/as y sus hijos. Los requisitos, plazos y documentación a presentar serán los que se estipulen en las bases de la convocatoria. La cantidad destinada para las ayudas de Becas de estudio para el año 2018 serán de 32.500€, de 35.000€ para 2019 y de 37.500 € para 2020.

#### Apartado 5º.- Recursos económicos

Los recursos económicos del Fondo estarán constituidos por:

1.- Las aportaciones totales que al mismo hace la empresa, será, para el año 2018, de 75.000€, distribuidos de la siguiente forma:

- 42.500€ para los puntos 1, 2 y 3 del apartado 4º.
- 32.500 € para el punto 4 del apartado 4º.

2.- Para el año 2019 será de 85.000 € distribuidos de la siguiente forma:

- 50.000 € para los puntos 1, 2 y 3 del apartado 4º.
- 35.000 € para el punto 4 del apartado 4º.

3.- Para el año 2020 será de 95.000 € distribuidos de la siguiente forma:

- 57.500 € para los puntos 1, 2 y 3 del apartado 4º.
- 37.500€ para el punto 4 del apartado 4º.

#### Apartado 6º.- Ingreso de las cuotas

La Empresa pondrá a disposición de la Comisión Administradora del Fondo las cuantías anteriormente pactadas el día 1 de enero del año en curso. El incumplimiento por la empresa de esta obligación le hará responsable de los perjuicios que se ocasionen a los trabajadores/as solicitantes de cualquier ayuda.

Apartado 7º.- Órgano rector

La Comisión Administradora del Fondo estará formada por la representación Sindical firmante del Convenio, con un mínimo de 2 miembros, que serán elegidos de entre los miembros del Comité Intercentro y por el mismo número de la parte empresarial. Dicha Comisión, con carácter de Administradora del Fondo, se reunirá una vez al mes en sesión ordinaria y con carácter de extraordinaria cuando lo solicite cualquiera de las dos partes que la componen.

Apartado 8º.- Competencias de la Comisión

Las competencias de la Comisión se extienden a cuanto concierne al gobierno, administración y representación del Fondo. Especialmente le corresponderá:

- 1.- Velar por el cumplimiento de los presentes estatutos.
- 2.- Aprobar la distribución anual de los recursos entre las distintas finalidades estatutarias, fijando la reserva que estime oportuna.

Apartado 9º.- Beneficiarios

Son beneficiarios del fondo, los trabajadores/as de ILUNION Seguridad. Para la concesión de cualquiera de las ayudas que otorga el fondo será necesario:

- 1.- Dirigir solicitud a tal efecto justificando la necesidad que la motiva.
- 2.- Tener una antigüedad real de un año en la empresa en el momento de solicitar los beneficios del Fondo.

Apartado 10º.- Tramitación

La solicitud se realizará en modelo confeccionado por el Comité Intercentro y será cumplimentada por el trabajador con todos los datos requeridos en la misma, aportando la documentación acreditativa de dicha solicitud (facturas, libro de familia, etc.).

La tramitación se realizará por los comités de Empresa o Delegados de Personal de cada una de las provincias de ILUNION Seguridad. En los comités de empresa se nombrará a una persona del comité o una comisión, que será la encargada de la tramitación de todas las solicitudes con el Comité Intercentro, llevando un registro y archivo de las mismas.

Apartado 11º.- Depósito y vigencia

Una vez publicado el texto del convenio en el BOE, los presentes Estatutos serán objeto de depósito en la oficina correspondiente.

**ARTÍCULO 50.- SEGURO COLECTIVO DE ACCIDENTES.** La empresa suscribirá pólizas de seguro colectivo a favor de todos y cada uno de sus trabajadores/as por un capital de 39.600,13€ para el año 2017, 40.392,13€ para el 2018, 41.199,97€ para el 2019 y 42.023,97€ para el 2020 por muerte, y 50.476,83€ para el 2017, 51.586,36€ para el 2018, 52.516,09 para el 2019, y 53.566,41€ para el 2020 por Incapacidad Permanente Total, Absoluta y Gran Invalidez derivadas de accidentes, sean o no laborales, excepto los producidos en competiciones deportivas oficiales de vehículo de motor. Su efecto cu-

brará las veinticuatro horas del día y durante todo el año.

Los capitales entrarán en vigor a partir del día 1 de enero de cada uno de los años citados en el párrafo anterior.

Los representantes de los trabajadores/as recibirán una copia de la póliza antes citada, a los efectos de conocer los riesgos cubiertos y la cuantía de la misma.

**ARTÍCULO 51.- PÓLIZA DE RESPONSABILIDAD CIVIL.** Las Empresa adscritas vendrán obligadas a suscribir una Póliza de Seguro de Responsabilidad Civil por importe, de al menos 142.725,12€ para el año 2017, 145.579,62€ para el año 2018, 148.491,21€ para el año 2019 y 151.461,03€ para el año 2020 con los efectos y consecuencias comprendidas en la Ley del Contrato de Seguro

**ARTÍCULO 52.- AYUDAS HIJOS Y CÓNYUGE CON DISCAPACIDAD. (2%).** Para el año 2017, 2018, 2019, 2020, la empresa abonará a los trabajadores/as con hijos discapacidad la cantidad de:

- 200€ mensuales para el 2017, 204€, para el 2018, 208€ para el 2019 y 212€ para el 2020, como complemento por cada hijo de esta condición y con independencia de la prestación que la Seguridad Social le tenga reconocida, en su caso, en concepto de ayuda para discapacidad, para aquéllos que tengan reconocida una discapacidad igual o superior al 75%.

- 140€ mensuales para el 2017, 143€ para el 2018, 146€ para el 2019, 149€ para para el año 2020 como complemento por cada hijo de esta condición y con independencia de la prestación que la Seguridad Social le tenga reconocida, en su caso, en concepto de ayuda para discapacidad, para aquéllos que tengan reconocida una discapacidad comprendida entre el 50% al 74%.

- 125€ mensuales para el 2017, 128€ para el año 2018, 130€ para el año 2019 y 133€ para año 2020 como complemento por cada hijo de esta condición y con independencia de la prestación que la Seguridad Social le tenga reconocida, en su caso, en concepto de ayuda para discapacidad, para aquellos que tengan reconocida una discapacidad comprendida entre el 33% al 49%.

Asimismo, recibirán la cuantía de 142,80€ para el año 2018, 145,65€ para el año 2019 y 148,56€ para año 2020 en aquellos supuestos en los que el cónyuge del trabajador tenga una discapacidad de sus condiciones físico-psíquicas del 65% o superior.

Para el abono de estas cuantías el trabajador deberá de presentar a la empresa, el certificado correspondiente que acredite esta condición.

La cuantía acreditada de la prestación será abonada por la empresa cualquiera que sea el número de días de trabajo asignados en el mes. Esta ayuda se regularizará en los supuestos en los que el trabajador/a se encuentre de baja por IT, evitando una duplicidad en los ingresos que correspondan al trabajador/a por este concepto en los períodos indicados de baja por IT o cualquier otro supuesto de suspensión de la

## II Convenio ILUNION Seguridad 2018-2020

relación laboral, devengándose en cualquier caso en estos casos la parte proporcional de la ayuda sobre el número de días en que el trabajador haya permanecido de alta y sin suspensión de la relación laboral dentro del mismo mes.

**ARTÍCULO 53.- COMPENSACIONES EN LOS SUPUESTOS DE INCAPACIDAD LABORAL TRANSITORIA**

**a) Incapacidad temporal en caso de accidente laboral:**

La empresa complementará hasta el 100% de la tabla de retribuciones del Anexo Salarial, incluida la antigüedad, más la parte correspondiente al Plus de peligrosidad, en su caso, sin que suponga merma del importe que pudiese corresponder en las pagas extraordinarias. En el caso de que la prestación reglamentaria de la Seguridad Social sea mayor, se percibirá ésta. Además de los actualmente considerados como tales, también se incluyen los producidos durante las prácticas de tiro y/o de gimnasio, siempre que sean realizados por mandato legal u orden expresa de la empresa.

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

**b.1)** Del día 1 al 3, el 50% de la base de cotización, una sola vez al año.

**b.2)** Del día 4 al 20, el 80 % de la base de cotización.

**b.3)** Del 21 al 40, el 100% de la base de la cotización.

**b.4)** Del 41 al 60, el 90% de la base de la cotización.

**b.5)** Del 61 al 90, el 80% de la base de la cotización.

**b.6)** Del 91 en adelante, si procede, según lo legislado.

La empresa complementará la prestación reglamentaria en el supuesto de hospitalización: Se cobrará el 100% de la base cotizable, desde la fecha de hospitalización, durante 60 días máximo, aunque parte de dichos días esté hospitalizado y otra parte no, y en período de recuperación o postoperatorio, pero siempre que siga de baja.

**ARTÍCULO 54.- NATALIDAD.** Para el año 2017 a todo el personal sujeto a este Convenio le será concedida una ayuda económica de 120 € por nacimiento de hijo. Para el 2018, 125 €; 130 € para el año 2019 y 135€ para el año 2020.

**ARTÍCULO 55.- NUPCIALIDAD.** Para el año 2017, a todo el personal de ILUNION Seguridad le será concedida una ayuda económica de 80€ cuando contraiga matrimonio, siempre que cause efectos civiles. Para el año 2018, 85€; para el 2019, 90€ y para el año 2020, 95€.

**ARTÍCULO 56.- JORNADA DE TRABAJO**

**1.- Régimen general del cómputo de jornada.**

La jornada de trabajo será de 1.782 horas anuales de trabajo efectivo, a razón de 162 horas en cómputo mensual.

Asimismo, si un trabajador por las necesidades del servicio no pudiese realizar su jornada mensual, deberá compensar su jornada, en el mismo o distinto servicio, en los dos meses siguientes.

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

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

**a)** por especial urgencia o perentoria necesidad y

**b)** en el trabajo a turnos.

Los trabajadores/as de vigilancia que prestan sus servicios en Cajas de ahorro y Bancos, durante el horario de atención al público, en jornada continuada, durante el horario de 8,30 a 16,45 horas, como mínimo, tendrán derecho por día trabajado en ese horario a una ayuda alimenticia que deberá ser pactada entre la Dirección de cada Empresa y los Representantes de los Trabajadores, no pudiendo pactar, en ningún caso, cantidades inferiores a 5 euros. Para dichos trabajadores/as, la jornada será de 1.782 horas.

Si la jornada de trabajo fuera partida, el trabajador tendrá derecho, al menos, a dos horas y media de descanso entre la jornada de la mañana y de la tarde, salvo pacto en contrario. Para el personal no operativo, el descanso será de hora y media entre jornada y jornada, salvo pacto en contrario.

Las empresas someterán a la aprobación de la representación de los trabajadores/as el correspondiente horario de trabajo de su personal y lo coordinarán en los distintos servicios para el más eficaz rendimiento. La representación de los trabajadores/as será informada igualmente de la organización de los turnos y relevos.

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

**a)** Cuando los trabajadores/as se adscriban voluntariamente a prestar servicios en tales días.

**b)** Cuando los trabajadores/as 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.

El trabajador librará, al menos, uno de las dos siguientes noches: 24 de diciembre o 31 de diciembre.

Los trabajadores/as podrán intercambiarse los turnos de trabajo entre ellos, previa comunicación a la empresa con veinticuatro horas de antelación.

**2.- Servicios fijos y estables.**

Con el mismo fin de conciliar la vida laboral y familiar, se establecerá un sistema de cuadrantes anuales respecto de los servicios fijos y estables sobre la base de los criterios que más abajo se establecen, quedando por tanto al margen

los servicios de naturaleza esporádica, aquéllos cuya concurrencia horaria sea de imposible determinación o aquellos otros cuya implantación y desaparición están ligados a la existencia de determinadas causas tales como incrementos de nivel de seguridad en atención a circunstancias específicas. Además de tener en cuenta lo anterior, se entenderá que un servicio es fijo o estable, cuando su duración prevista sea igual o superior a un año.

#### Criterios:

a) El cuadrante será entregado a los trabajadores/as afectados y a la representación legal de los trabajadores/as. Dicha entrega se hará efectiva un mes antes de que el mismo surta efecto.

b) Con el objeto de ajustar eficientemente el volumen necesario de plantilla a las especificidades estructurales de este tipo de cuadrantes, el mismo se confeccionará partiendo de garantizar una jornada anual de 1.782 horas efectivas de trabajo, en los supuestos de jornada a tiempo completo o del número de horas de contrato en los supuestos de contratación parcial.

Para dotar de la flexibilidad necesaria, únicamente en casos de servicios fijos o estables, la empresa confeccionará un cuadrante anual, cuyo cómputo en jornada mensual, a tiempo completo, oscilará en una horquilla de 144 a 176 horas, excepto en el mes de febrero que será de 134 a 162 horas. En caso de contratación a tiempo parcial, esta horquilla se ajustará proporcionalmente a la jornada laboral contratada. En dicho cuadrante se recogerán los días de servicio, los descansos y el/los periodo/s de vacaciones correspondientes, manteniéndose en el mismo una frecuencia de trabajo, descanso y turnos equilibrada entre todos los trabajadores/as que realicen el servicio, teniendo siempre como horizonte la garantía de las 1.782 horas de trabajo efectivo en cómputo anual, o la cantidad de horas resultante en los contratos a tiempo parcial, todo ello sin perjuicio de las horas extraordinarias que el trabajador pudiera realizar de forma voluntaria. La aplicación de esta forma de distribución irregular de la jornada mensual no implicará variación alguna respecto de la forma en que se devengan y abonan las remuneraciones ordinarias pactadas en el convenio, debiendo percibirse la remuneración de las tablas salariales fijadas en el convenio, con independencia del número de horas efectivamente realizadas.

c) Se respetará de forma mensual, en dicho cuadrante, la libranza de un fin de semana ininterrumpido, siendo este fin de semana de 48 horas de duración, e iniciándose el cómputo de éstas desde la hora de finalización del servicio realizado el viernes. Esto no será de aplicación a los trabajadores/as adscritos voluntariamente a servicios de fin de semana, a los contratados expresamente para estos días, a aquellos que estén adscritos a un servicio con un sistema pactado de rotación de libranza diferente, y 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.

d) El trabajador librará, al menos, uno de las dos siguientes noches: 24 de diciembre o 31 de diciembre.

e) Si las condiciones contractuales entre la empresa de seguridad y el cliente cambiasen, y éstas supusieran una modificación en la organización del servicio, el cuadrante podría sufrir las modificaciones necesarias para adaptarlo a la nueva situación. Igualmente, lo anterior afectará a aquellos supuestos donde la empresa se vea obligada a variar el cuadrante por motivos ajenos a su voluntad. Estas variaciones deberán ajustarse a los criterios establecidos en el anterior apartado b), siendo informada la representación legal de los trabajadores/as.

f) En cualquier caso, y si se producen necesidades justificadas para la cobertura de un servicio imprevisto en el lugar de trabajo, la empresa, preferentemente, ofrecerá su prestación al resto de los trabajadores/as asignados a dicho servicio, sin perjuicio del percibo de las horas extraordinarias que, en su caso, correspondan.

g) El cuadrante anual estará en todos los casos ligados al lugar de prestación (servicio), de forma que si por cualquier motivo el trabajador es asignado a un nuevo lugar de prestación (servicio), asumirá el cuadrante disponible de esta nueva asignación.

h) Dada la enorme dificultad operativa que supone la implantación práctica de este tipo de cuadrantes anuales, expresamente se acuerda que como mínimo el 65% de los servicios de la empresa dispondrán de cuadrante anual, afectando exclusivamente a los servicios fijos o estables en los términos anteriormente expuestos.

### 3.- Cambio de sistema de cómputo.

En el caso de que a lo largo del año se produzcan cambios de servicios fijos o estables a no fijos y no estables o viceversa, el defecto o exceso de horas que en ese momento del cambio tenga el trabajador, se liquidarán en los siguientes términos:

a) Si existe exceso de horas, se abonará el mismo en concepto de horas extraordinarias en el mes siguiente al del cambio producido o se compensarán en los términos dispuestos en el Artículo 57.

b) Si existe defecto de horas, deberán ser recuperadas por el trabajador a lo largo del resto del año natural o en el plazo de dos meses si el cambio se produce en los dos últimos meses del año.

### 4.- Flexibilización de jornada, bolsa de horas o arrastre manual de las horas realizadas anualmente.

Este modelo de flexibilización, se determinará por la dirección de la empresa para aplicarlo en aquellos cuadrantes

## II Convenio ILUNION Seguridad 2018-2020

de trabajo que prevean la dificultad de generar la jornada anual establecida en este Convenio, es decir, si la suma de las horas contratadas por el cliente es menor a las horas de contrato de los trabajadores/as asignados a ese centro. Esta situación puede ser conocida en el inicio del año o durante el año por modificación del contrato de servicios y no es otra que la de establecer un “arrastré de horas mensual” o establecimiento de una “bolsa de horas” dentro o incluso fuera de la horquilla establecida en el punto 2.c) de forma que aquellos meses con déficit de horas se puedan compensar con la realización de los excesos de jornada en aquellos meses que se produzcan, en el mismo o distinto servicio del trabajador. Este sistema conlleva la generación de un documento para comunicarle al trabajador trimestralmente la cuantía de las horas realizadas en ese periodo y el número de horas que componen su “bolsa de horas”, es decir, el número de horas totales realizadas. Si al finalizar el año el trabajador tuviese más horas de las pactadas de la jornada legal anual, éstas serían retribuidas al precio que se establece para la hora extra.

Deberá ir acompañado por un documento obligatorio de la empresa donde se le comunique al trabajador, trimestralmente, las horas realizadas y el estado de bolsa de horas de ese periodo, donde se indicará el exceso o defecto de las horas realizadas, comparadas con su cuadrante anual.

Si en dos trimestres consecutivos se produjera exceso de horas de jornada por parte del trabajador, se abonarían al mes siguiente como horas extras.

### 5.- Cómputo de la jornada mensual en supuestos de suspensión de la relación laboral.

A efectos de garantizar el adecuado equilibrio de las prestaciones y, en definitiva, la efectiva prestación de servicios durante el tiempo en que el trabajador esté de alta en supuestos en los que el trabajador durante un mes se encuentre en algún período del mismo en situación de baja por IT o cualquier otra situación de suspensión de la relación laboral, se observarán las siguientes reglas:

**5.a)** La empresa debe procurar que todo trabajador contratado a jornada completa realice una jornada mensual media de trabajo efectivo medio de 162 horas, conforme establece el art. 56 del presente Convenio Colectivo.

**5.b)** En caso de que un trabajador permanezca de baja por IT o cualquier otro supuesto de suspensión de la relación laboral, dicha prestación de servicios será la equivalente a la parte proporcional de días en que se encuentre de alta, incluido en ese cómputo todos los días naturales, incluidos festivos y los correspondientes a descanso semanal.

**5.c)** Como consecuencia de lo anterior, si un trabajador permanece un período de baja por IT o cualquier otro supuesto de suspensión de la relación laboral, la jornada que le corresponderá, dentro del mes en que se produzca dicha incidencia, se determinará de acuerdo con la siguiente fórmula:

Las horas de trabajo efectivo a realizar en el mes es igual a los días de alta del trabajador en el mes, dividido entre 28, 29, 30 o 31 (según el número de días que tenga el mes) multiplicado por 162 (o el número de horas equivalente en un contrato a jornada parcial).

La anterior fórmula podrá variar si en el mes en que sucede la incidencia que se regula el trabajador tuviera preasignado un número de horas distinto.

**5.d)** Si como consecuencia de la aplicación del cómputo que se acaba de detallar el trabajador no llegara a cómputo dentro del mes, se estará a lo dispuesto en el art. del presente Convenio en cuanto a su recuperación.

### 6.- Otros acuerdos para el cómputo de jornada.

Las empresas, de acuerdo con la representación de los trabajadores/as, podrán establecer fórmulas alternativas para el cálculo de la jornada mensual a realizar.

Asimismo, se respetarán los acuerdos existentes o los que puedan pactarse entre la representación de los trabajadores/as y la empresa en aquellos servicios que por sus características actuales o históricas, pudieran quedar afectados por los criterios anteriormente expuestos.

### 7.- Normas comunes.

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

La representación legal de los trabajadores/as y la dirección de la empresa velarán por el efectivo cumplimiento de lo dispuesto en este artículo para una equitativa distribución de trabajo entre las plantillas, de forma que no se produzcan por exceso o por defecto relevantes diferencias en el tiempo de trabajo.

En caso de que se produzca la extinción de la relación laboral antes de la finalización del año natural se regularizarán en el finiquito los posibles excesos o defecto de jornada que pudieran existir a la fecha mencionada. Para ello se comparará hasta la fecha de la extinción la jornada que haya realizado el trabajador con la contratada, abonándose o descontándose el exceso o defecto de jornada resultante.

### 8.- Cómputo de jornada en situaciones de Licencias retribuidas, vacaciones e incapacidad temporal.

**a)** Cómputo de jornada en situación de licencias retribuidas (propuesta quitar este apartado)

El cómputo de jornada correspondiente a los días de disfrute de licencias retribuidas que coincidan con días de trabajo programado será, con carácter general, el resultado de dividir la jornada ordinaria de trabajo anual pactada con el trabajador, con el límite de 1.782 horas/año, entre el resultado de restar a los días naturales del año, los días regulados en los artículos 59 y 61 del Convenio, sin que dicho cómputo pueda, en ningún caso, originar déficit de jornada. En el supuesto de que la jornada programada para ese día fuera



inferior al resultado de dicha operación, se computará la jornada programada.

Explicación para trabajador con jornada superior a 8 horas:

$$1.782 / 365 - 96 - 31 = 7,487$$

Cuando dentro del periodo de disfrute de permiso éste coincida con algún día sin trabajo programado, el cómputo de la jornada de ese día será cero.

**b) Cómputo de jornada en situaciones de Incapacidad Temporal y matrimonio previstas en el art. 60.a.**

En estas situaciones, el cómputo de jornada será el resultado de dividir la jornada anual entre el resultado de restar de los días naturales del año los días de vacaciones previstos en el art. 61 de este Convenio, sin que dicho cómputo pueda, en ningún caso, originar déficit de jornada.

Explicación para trabajador a tiempo completo:

$$1.782 / 365 - 31 = 5,335$$

**c) Cómputo de jornada en situación de vacaciones y previstas en el Art. 61 de este Convenio.**

En situación de vacaciones, el cómputo de jornada de cada día de disfrute será el resultado de dividir el cómputo mensual entre el nº de días de vacaciones previstos en el art. 61 de este Convenio.

Explicación para trabajador a tiempo completo:

$$162 / 31 = 5,226$$

**ARTÍCULO 60.- LICENCIAS.** Los trabajadores/as tendrán derecho al disfrute de licencias, sin pérdida de retribución, en los casos y con la duración que a continuación se indica en días naturales.

- a) Matrimonio del trabajador.
- b) Nacimiento de hijo o adopción.
- c) Permiso de Paternidad.
- d) Traslado de domicilio.
- e) Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- f) Derechos educativos generales y de la formación.
- g) Matrimonio de abuelos, padres, hijos, hermanos y nietos de uno y otro cónyuge.
- h) Bautizo o primera comunión de hijo o nieto.
- i) Muerte del cónyuge, pareja de hecho o hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad de los dos cónyuges.
- j) Enfermedad grave, accidente, ingreso hospitalario o intervención quirúrgica del cónyuge, pareja de hecho o hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad de los dos cónyuges.
- k) Por cita de médico especialista (quitar) del INSALUD u organismo oficial de salud equivalente de las Comunidades Autónomas, tres horas de permiso como máximo.

l) Protección a la maternidad.

m) Lactancia.

n) Licencias acompañamiento a hijos menores asistencia sanitaria.

**Descripción:**

a) La licencia del trabajador por matrimonio será de 18 días; se solicitará por escrito, y si se presentara con antelación mínima de un mes, el trabajador podría disfrutar continuamente la licencia por matrimonio y la vacación anual.

Dentro de los diez días siguientes a su reincorporación al servicio, el trabajador deberá acreditar su matrimonio mediante certificado del Registro Civil o exhibición del Libro de Familia.

b) Durante cuatro días, que podrán ampliarse hasta cinco máximo, cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto superior a 150 km de su localidad, en los casos de alumbramiento de esposa o adopción.

En caso de complicación del parto, los días que sean necesarios, previa justificación del médico, siendo retribuidos los ocho primeros desde que se produjo el hecho del parto.

Los nacimientos de hijo se acreditarán con la partida de nacimiento o Libro de Familia, que deberá presentar el trabajador dentro de los diez días siguientes a la inscripción. Este permiso podrá disfrutarse dentro de los siete días desde el inicio del hecho causante. Los días a disfrutar serán seguidos.

c) La licencia del trabajador para el disfrute del permiso por paternidad, será la que corresponda según la legislación vigente.

d) Durante dos días por traslado de domicilio; podrá ser acumulable al periodo de la licencia por matrimonio. Dentro de los diez días siguientes, el trabajador deberá acreditar su cambio de domicilio mediante certificado de empadronamiento; asimismo, el trabajador solicitará esta licencia con diez días de antelación.

e) 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 o juicios derivados del cumplimiento del servicio. Igualmente la asistencia a juicios como demandantes, demandados o testigos, perito, etc., se computará a efectos de retribución del trabajador como si de permiso retribuido se tratara, entendiéndose denuncias derivadas de su actividad profesional y ante la jurisdicción civil o penal.

f) Para la formación personal y profesional del trabajador. Los trabajadores/as adscritos al Convenio Colectivo de ILUNION Seguridad, S.A., tienen los siguientes derechos:

- Permisos necesarios para concurrir a exámenes oficiales o que figuren en el BOE.

- Preferencia para elegir turno de trabajo cuando curse estudios oficiales.

## II Convenio ILUNION Seguridad 2018-2020

- Adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional.

- Concesión del permiso oportuno para la formación profesional con reserva del puesto de trabajo; asimismo, la representación de los trabajadores/as será informada de los permisos solicitados, emitiendo informe previo.

g) Por el matrimonio de padres, hijos, hermanos y nietos de uno y otro cónyuge, previa justificación, tendrá derecho a 1 día de licencia para asistir a la boda, ampliable a 3 días si el desplazamiento fuese superior a 150 km.

h) Por bautizo o primera comunión de hijo y nieto tendrá derecho a 1 día.

i) Tratándose de la muerte del cónyuge, pareja de hecho acreditada, o hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad de ambos cónyuges, la licencia será de 3 días, y si el fallecimiento ocurriera fuera de la residencia del trabajador, será de 5 días en desplazamientos superiores a 150 km. La empresa podrá exigir al trabajador que haya disfrutado la licencia que aporte el correspondiente certificado de defunción o que exhiba el Libro de Familia en que conste dicho fallecimiento.

j) Cuando el motivo de la licencia sea por enfermedad grave, accidente, ingreso hospitalario o intervención quirúrgica del cónyuge, pareja de hecho acreditada, así como hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad de ambos cónyuges, se concederán 3 días, ampliables a 4 por desplazamiento fuera de la provincia de residencia del trabajador.

Los trabajadores/as del turno de noche podrán comenzar a disfrutar de este permiso cuando se trate de una intervención quirúrgica programada, la jornada anterior a la operación, siempre que el número de días retribuidos resulte el mismo. Este permiso podrá disfrutarse dentro de los siete días desde el hecho causante de forma continuada.

De las situaciones de pareja de hecho acreditada derivarán las mismas relaciones de afinidad. Cuando el causante sea la pareja de hecho, tal condición se acreditará mediante la presentación del certificado expedido por el Registro de Uniones de Hecho que exista en el ámbito municipal o autonómico o, en ausencia de éste, mediante aportación de declaración jurada y certificado de convivencia expedido por el Ayuntamiento correspondiente.

k) El trabajador tendrá derecho por cita de médico especialista (quitar) de Insalud u organismo oficial de salud equivalente de la Comunidades Autónomas, a tres horas de permiso como máximo.

l) Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del puesto de 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, y para todo lo preceptivo señalado en el art. 37.3.f del Estatuto de los Trabajadores.

m) Lactancia de una hora diaria hasta los 12 meses de edad de los hijos, que podrá fraccionar en dos o bien reducir su jornada. O puede acumular este periodo en un permiso retribuido continuado de 23 días. En caso de que se produjeran partos múltiples, el permiso se incrementará proporcionalmente.

n) Se concederán licencias retribuidas en los casos de enfermedad de hijos menores de 8 años para acompañarlos a la asistencia sanitaria (dos como máximo anual). Cuando el hijo menor sea discapacitado, este permiso se ampliará a tres días al año. Igualmente tendrán derecho a elegir un turno de trabajo que permita al trabajador, asistir a las sesiones de estimulación temprana en las que la participación del padre/madre sea imprescindible.

La representación social se compromete a colaborar muy estrechamente con la Dirección de la empresa en orden a la corrección de los abusos que pudieran derivarse de la aplicación del presente artículo. En las enfermedades de familiares, la empresa podrá comprobar la certeza del motivo alegado por la organización sanitaria. Los nacimientos de hijos se acreditarán con la partida de nacimiento o Libro de Familia, que deberá presentar el trabajador dentro de los diez días siguientes a la inscripción. De no producirse el nacimiento en condiciones de viabilidad, podrá exigirse al trabajador un informe firmado por el médico o matrona que hubiese asistido al parto.

Los derechos que correspondan a los permisos cuyo estado civil es el matrimonio legal, se extenderán a las parejas que convivan en común, salvo lo previsto en el apartado a), justificando esa convivencia mediante certificado de empadronamiento u otro equivalente.

El cómputo de jornada de los días de licencia se realizará en base a lo establecido en el número 8 del artículo 56. En todos los casos, y con independencia del disfrute en un día distinto del correspondiente al hecho causante (en aquellos supuestos en que así esté previsto) el período a tener en cuenta para realizar el cálculo de la jornada a computar vendrá determinado por el momento en el que se produce el hecho causante que da derecho a la licencia.

**ARTÍCULO 61.- 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 la Empresa sujeta a este Convenio Colectivo que lleve un año al servicio de las mismas.

2. La retribución correspondiente al período de vacaciones vendrá determinada por la suma del «total» de la Tabla de Retribuciones del Anexo, y por los conceptos comprendidos en ella, más el Complemento Personal de antigüedad (Trienios/Quinquenios) y el promedio mensual de lo devengado en el período de referencia por el trabajador por cualquiera de los complementos establecidos en el artículo 40.2 del Convenio (excepto aquellos que tengan ya regulada una for-

ma específica de retribución en las vacaciones en este Convenio: plus de peligrosidad, plus de Ceuta y Melilla y plus de actividad) correspondiente a los doce 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.

3. 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.

4. Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa a la que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48 bis del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

5. Cuando un trabajador cese en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de la imputación en metálico de las vacaciones en razón al tiempo trabajado.

6. El cómputo de jornada de los días de vacaciones se realizará en base a lo establecido en el número 8 del Artículo 56.

**ARTÍCULO 63.- DESPLAZAMIENTOS.** Cuando un trabajador tenga que desplazarse por necesidad del servicio fuera de la localidad, entendida en los términos del Artículo 63 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 el medio de transporte más idóneo.

Si el desplazamiento se realizase en vehículo particular del trabajador, se abonará, durante la vigencia de este Convenio a razón de 0,26 €/Km. 0,27 euros el kilómetro el año 2018, 0,28 euros el kilómetro el año 2019 y 0,29 euros el kilómetro el año 2020.

#### ARTÍCULO 64.- IMPORTE DE LAS DIETAS

##### Importe de las dietas para el año 2018

###### Conceptos

Euros

- Cuando el trabajador tenga que hacer una comida fuera de su localidad:.....9,60€
- Cuando el trabajador tenga que hacer dos comidas fuera de su localidad:.....18,74€
- Cuando el trabajador tenga que pernoctar y desayunar fuera de su localidad: .....16,24€
- Cuando el trabajador tenga que pernoctar y realizar dos comidas fuera de su localidad: .....36,58€
- Si el desplazamiento fuera superior a siete días, el importe de la dieta completa será, a partir del octavo de:.....25,82€

##### Importe de las dietas para el año 2019

###### Conceptos

Euros

- Cuando el trabajador tenga que hacer una comida fuera de su localidad:.....9,79€
- Cuando el trabajador tenga que hacer dos comidas fuera de su localidad:.....19,11€
- Cuando el trabajador tenga que pernoctar y desayunar fuera de su localidad: .....16,56€
- Cuando el trabajador tenga que pernoctar y realizar dos comidas fuera de su localidad: .....37,31€
- Si el desplazamiento fuera superior a siete días, el importe de la dieta completa será, a partir del octavo de:.....26,33€

##### Importe de las dietas para el año 2020

###### Conceptos

Euros

- Cuando el trabajador tenga que hacer una comida fuera de su localidad:.....9,98€
- Cuando el trabajador tenga que hacer dos comidas fuera de su localidad:.....19,49€
- Cuando el trabajador tenga que pernoctar y desayunar fuera de su localidad: .....16,89€
- Cuando el trabajador tenga que pernoctar y realizar dos comidas fuera de su localidad: .....38,05€
- Si el desplazamiento fuera superior a siete días, el importe de la dieta completa será, a partir del octavo de:.....26,85€

## Sección Sindical Estatal de UGT en ILUNION Seguridad



# II Convenio Colectivo ILUNION Seguridad

## Aspectos sociales

Aspectos sociales			
Concepto	2018	2019	2020
Nupcialidad:	85€	90€	95€
Natalidad:	125€	130€	135€
Discapacidad	2018	2019	2020
- Complemento por hijo para discapacidad igual o superior al 75%	204,00€	208,00€	212,00€
- Complemento por hijo para una discapacidad entre el 50% al 74%	143,00€	146,00€	149,00€
- Complemento por hijo para una discapacidad entre el 33% al 49%	128,00€	130,00€	133,00€
- Complemento si cónyuge con discapacidad físico-psíquica del 65% o superior	142,80€	145,65€	148,56€
Incapacidad Laboral Transitoria en caso de enfermedad o accidente no laboral			
Incapacidad temporal	1º al 3º:	50% por una sola vez al año.	
	4º al 20º:	80%	
	21º al 40º:	100%	
	41º al 60º:	90%	
	61º al 90º:	80%	
	91º en adelante:	según legislación	
	Hospitalización:	100% base cotización hasta un máximo de 60 días.	
Prestaciones sociales			
Concepto	2018	2019	2020
Seguro colectivo de accidentes	40.392,13€	41.199,97€	42.023,97€
Incapacidad Permanente Total, Absoluta y Gran Invalidez	51.586,36€	52.516,09€	53.566,41€
Póliza Responsabilidad Civil	145.579,62€	148.491,21€	151.461,03€
Fondo social			
Concepto	2018	2019	2020
Becas de estudio para trabajadores y sus hijos	32.500€	35.000€	37.500€
Ayudas sociales (odontología y oftalmología)	42.500€	50.000€	57.500€
Licencias			
Matrimonio			Dieciocho días.
Nacimiento de hijo o adopción			Cuatro días ampl. a cinco por despl. sup. a 150 km.
Permiso paternidad			Según legislación vigente.
Traslado domicilio			Dos días.
Matrimonio padres, hijos, hermanos, nietos de uno de los cónyuges			Un día ampliable a tres por desplazamiento superior a 150 km.
Bautizo o primera comunión hijo o nieto			Un día.
Fallecimiento cónyuge, pareja de hecho o hasta el 2º grado de afinidad o consanguin. de los cónyuges			Tres días ampliables a cinco por desplazamiento superior a 150 km.
Enfermedad grave, accidente, ingreso hospít. o interv. quirúrg. del cónyuge, pareja hecho o hasta 2º afinidad o consang. de cónyuges			Tres días ampliables a cuatro por desplazamiento fuera provincia residencia.
Cita especialista médico Insalud			Tres horas máximo
Protección a la maternidad			Derecho a ausentarse del trabajo para exámenes prenatales sin pérdida de remuneración.
Lactancia			Una hora diaria hasta 12 meses de los hijos. Se podrá fraccionar en dos, reducir jornada, o acumular un permiso retrib. de 23 días.
Acompañamiento hijos menores 8 años asistencia sanitaria			Dos días, como máximo, anuales. Si el hijo es discapacitado, 3 días.

## 2018 - 2020 ● Aspectos socio-económicos

## Aspectos económicos

## AÑO 2018

Categoría	Sal. Base	Pluses				Total	Trienios	Quing.
		Actividad	Transporte	Vestuario	Peligros.			
V. S. con arma	926,40€		109,94€	89,58€	143,51€	1.269,43€	25,51€	36,95€
V. S. sin arma	926,40€		109,94€	89,58€	19,22€	1.145,14€	25,51€	36,95€
V. S. explosivos	926,40€	32,05€	109,94€	89,53€	167,97€	1.325,89€	25,51€	36,95€
Escolta	926,40€		109,94€	92,27€	141,32€	1.269,93€	25,51€	36,95€

## AÑO 2019

Categoría	Sal. Base	Pluses				Total	Trienios	Quing.
		Actividad	Transporte	Vestuario	Peligros.			
V. S. con arma	944,93€		112,14€	91,37€	146,38€	1.294,82€	25,51€	37,69€
V. S. sin arma	944,93€		112,14€	91,37€	19,60€	1.168,04€	25,51€	37,69€
V. S. explosivos	944,93€	32,69€	112,14€	91,32€	171,33€	1.352,41€	25,51€	37,69€
Escolta	944,93€		112,14€	92,27€	144,14€	1.295,33€	25,51€	37,69€

## AÑO 2020

Categoría	Sal. Base	Pluses				Total	Trienios	Quing.
		Actividad	Transporte	Vestuario	Peligros.			
V. S. con arma	963,83€		114,38€	93,20€	149,31€	1.320,72€	25,51€	38,44€
V. S. sin arma	963,83€		114,38€	93,20€	19,99€	1.191,40€	25,51€	38,44€
V. S. explosivos	963,83€	33,34€	114,38€	93,15€	174,76€	1.379,46€	25,51€	38,44€
Escolta	963,83€		114,38€	96,00€	147,03€	1.321,24€	25,51€	38,44€

## Otros aspectos económicos año 2018 - 2019 - 2020 - Pluses

Concepto	2018	2019	2020
Peligrosidad:.....	143,51€/mes ó 0,89€/h arma.....	146,38€/mes ó 0,90€/h arma.....	149,31€/mes ó 0,92€/h arma.....
Radioscopia aeroportuaria:.....	1,19€/hora.....	1,21€/hora.....	1,23€/hora.....
Radioscopia básica:.....	0,17€/hora.....	0,17€/hora.....	0,17€/hora.....
Fin de semana y festivos:.....	0,81€/hora festiva.....	0,83€/hora festiva.....	0,85€/hora festiva.....
Trabajo nocturno:.....	1,01€/hora nocturna.....	1,03€/hora nocturna.....	1,05€/hora nocturna.....
Nochebuena / Nochevieja:.....	67,26€.....	68,61€.....	69,98€.....
Responsable de equipo:.....	10% salario base categoría.....	10% salario base categoría.....	10% salario base categoría.....
Escolta:.....	252,18€/mes ó 1,56€/hora.....	257,22€/mes ó 1,59€/hora.....	262,36€/mes ó 1,62€/hora.....

## Dietas 2018 - 2019 - 2020

Concepto	2018	2109	2020
Kilometraje:.....	0,27€/Km.....	0,28€/Km.....	0,29€/Km.....
Una comida fuera de su localidad:.....	9,60€.....	9,79€.....	9,98€.....
Dos comidas fuera de su localidad:.....	18,74€.....	19,11€.....	19,49€.....
Pernoctar y desayunar:.....	16,24€.....	16,56€.....	16,89€.....
Pernoctar fuera de su localidad + dos comidas:.....	36,58€.....	37,31€.....	38,05€.....
Desplaz. superior a 7 días: importe de la dieta completa a partir del 8º día:.....	25,82€.....	26,33€.....	26,85€.....

## Sección Sindical Estatal de UGT en ILUNION Seguridad

C/ Albacete 3 - 3ª - 28020 MADRID ♦ Teléfono: 914 53 82 99

joseluis.santos@fesmcutg.org ♦ jlsantos@ilunion.com

www.ugtilunionseguridad.com ♦ facebook: ugt ilunion seguridad

Texto íntegro del Convenio en nuestra Web: [www.ugtilunionseguridad.com](http://www.ugtilunionseguridad.com)

# 2018



## Calendario Laboral Estatal



### Enero

L	M	X	J	V	S	D
	1	2	3	4	5	6 7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

### Febrero

L	M	X	J	V	S	D
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28				

### Marzo

L	M	X	J	V	S	D
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

### Abril

L	M	X	J	V	S	D
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30						

### Mayo

L	M	X	J	V	S	D
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

### Junio

L	M	X	J	V	S	D
					1	2 3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	

### Julio

L	M	X	J	V	S	D
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

### Agosto

L	M	X	J	V	S	D
			1	2	3	4 5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

### Septiembre

L	M	X	J	V	S	D
						1 2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30

### Octubre

L	M	X	J	V	S	D
	1	2	3	4	5	6
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

### Noviembre

L	M	X	J	V	S	D
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30		

### Diciembre

L	M	X	J	V	S	D
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

- 1 enero - Año Nuevo ● 6 enero - Reyes ● 30 marzo - Viernes Santo ● 1 mayo - Fiesta del Trabajo
- 15 agosto - La Asunción ● 12 octubre - Fiesta Nacional ● 1 noviembre - Todos Los Santos
- 6 diciembre - Constitución ● 8 diciembre - La Inmaculada ● 25 diciembre - Natividad del Señor

## Direcciones de las Delegaciones de ILUNION

### CENTRAL

C/ Albacete 3 - 3ª Planta  
28027 MADRID  
Tf.: 913 27 85 00

### DELEGACIÓN CENTRO Y MANCHA

#### Madrid

Avda. de Burgos 31  
28036 MADRID  
Tf.: 91 384 07 10 / Fax.: 91 384 07 36

#### Toledo

Carretera de Ocaña s/n  
45007 TOLEDO  
Tf. y Fax: 925 23 44 19

### DELEGACIÓN ANDALUCÍA

### OCCIDENTAL Y EXTREMADURA

#### Sevilla

C/ Laminadora 21  
Parque Polígono Industrial La Negrilla  
41020 SEVILLA  
Tel.: 954 26 06 06 / Fax: 954 51 13 39

#### Cádiz

C/ Callejón del Blanco s/n  
11008 CÁDIZ  
Tel. 956 25 61 51

#### Córdoba

C/ Doctor Manuel Ruiz Maya 8  
Edificio Anexo ONCE - 4ª Plta  
14004 CÓRDOBA  
Tel.: 957 41 10 22 / Fax: 957 41 04 76

#### Huelva

C/ San Ramón 37  
21006 - HUELVA  
Tel.: 959 27 14 64 / Fax: 959 23 55 37

#### Jerez de la Frontera

C/ Lancería 7 - Local 39 Oficina 2  
11403 J. DE LA FRONTERA Cádiz  
Tel. y Fax: 956 16 80 02

#### Mérida

Pol. Industrial El Prado. Grupo 20  
Nave 15 - Apdo. 449  
06800 MÉRIDA Badajoz  
Tel.: 924 37 07 33 / Fax: 924 37 05 58

### DELEG. ANDALUCÍA ORIENTAL

#### Málaga

C/ Monseñor Óscar Romero 4 - Bajo  
29006 MÁLAGA  
Tel.: 95 265 28 29 / Fax: 95 265 28 33

#### Granada

C/ Motril  
Edificio Monte Alayos - 1ª Planta  
Polígono Industrial Juncaril  
18220 ALBOLOTEF Granada  
Tel.: 958 26 02 51 / Fax: 958 26 21 08

#### Jaén

C/ Esteban Martínez Ramírez 2 - 4ª A  
Edificio Borja  
23009 JAÉN  
Tel.: 953 26 38 73 / Fax: 953 26 39 65

### DELEGACIÓN ARAGÓN

#### Zaragoza

C/ Julián Sanz Ibáñez 42  
50017 Zaragoza  
Tel.: 976 35 51 51 / Fax: 976 28 31 94

### DELEGACIÓN CANARIAS

#### Las Palmas de Gran Canaria

C/ Pi y Margall 62 - Bajo  
35006 LAS PALMAS DE G. CANARIA  
Tel.: 928 23 26 67 / Fax: 928 29 37 33

#### Tenerife

C/ Volcán Elena 26 - Los Majuelos  
38108 SAN CRISTÓBAL DE LA  
LAGUNA Santa Cruz de Tenerife  
Tel.: 922 64 97 14 / Fax: 922 65 38 12  
DELEGACIÓN CASTILLA LEÓN,

### ASTURIAS Y CANTABRIA

#### Valladolid

C/ Ferrocarril 2  
47004 VALLADOLID  
Tel.: 983 39 50 11 / Fax: 983 20 51 79

#### Salamanca

C/ Arroyo Santo Domingo 29 - Bajo  
37001 SALAMANCA  
Tel.: 923 26 44 45 / Fax: 923 26 45 99

#### Oviedo

C/ López del Vallado 8 - 10  
Edificio Vetusta  
33010 OVIEDO  
Tel.: 985 20 80 12 / Fax: 985 20 41 08

#### Santander

C/ Fernández de Isla 14 B - 3ª planta  
39008 SANTANDER  
Tel.: 942 37 00 05 / Fax: 942 37 04 86

### DELEGACIÓN CATALUÑA

#### Barcelona

C/ Motores 300 - 304  
Polígono Gran Vía Sur  
08908 HOSPITALET DE LLOBREGAT  
Barcelona  
Tf.: 932 16 29 00 - Fax: 932 16 29 04

### DELEGACIÓN GALICIA

#### A Coruña

C/ José Luis Bugallal Marchesí 9 Bajo  
15008 A CORUÑA  
Tel.: 981 23 49 57 / Fax: 981 15 18 66

#### Vigo

C/ Venezuela 10 - 1º C  
36203 VIGO Pontevedra  
Tel.: 986 44 19 10 / Fax: 986 41 56 03

### DELEGACIÓN LEVANTE

#### Valencia

C/ Franco Tormo 3 - 5  
46007 VALENCIA  
Tel.: 96 378 91 00 / Fax: 96 378 86 60

#### Alicante

C/ Bono Guarnet 16 - Bajo  
03005 ALICANTE  
Tel.: 96 592 10 23 / Fax: 96 592 41 76

#### Murcia

Avda. Ciudad de Almería 37 - 39 Bajo  
30010 MURCIA  
Tel.: 968 22 14 59 / Fax: 968 21 52 25

#### Palma de Mallorca

Carrer del Parc 13 - Bajo  
07014 PALMA DE MALLORCA  
Tel.: 971 45 41 36 / Fax: 971 45 55 78

### DELEGACIÓN PAÍS VASCO, NAVARRA Y LA RIOJA

#### Bilbao

Rivera de Axpe 11  
Edificio D-1 Dpto. 107  
48950 BILBAO Erandio, Vizcaya  
Tel.: 94 413 22 84 / Fax: 94 446 42 19

### Comité Intercentro

**C/ Albacete 3 - 3ª Planta  
28027 MADRID  
Tf.: 913 27 85 00**

# Hoja de afiliación

## UGT en ILUNION Seguridad



### Datos personales

Documento de identidad (NIF, tarjeta residencia o pasaporte):.....  
Nombre:.....  
Apellidos:.....  
Estudios (Título de mayor nivel):.....  
Fecha de alta en UGT:..... Fecha de nacimiento:.....  
Lugar de nacimiento: .....

Provincia: .....País:.....  
Nacionalidad:.....  
Profesión (de acuerdo con la titulación):.....

### Mi domicilio habitual

Dirección postal:..... Código Postal:.....  
Localidad:..... Provincia: .....

Teléfono fijo:..... Teléfono móvil:.....  
E-mail:.....

### Mi cuota sindical

Domiciliación bancaria (por defecto trimestral):

- Trimestral
- Semestral
- Anual

Banco o caja:.....

Nº Cuenta (20 dígitos):

ES

Descuento en nómina (Sólo en secciones sindicales autorizadas)

Fecha:..... a ..... de ..... de 2018 Conforme

Si decide afiliarse, es obligatorio rellenar la presente solicitud, no pudiendo tramitar su afiliación si falta algún dato. Estos serán tratados en un fichero responsabilidad de la Confederación Sindical Unión General de Trabajadores de España (en adelante UGT), con domicilio en Madrid, c/ Hortaleza 88 y C.P. 28004, para las siguientes finalidades: emisión de carnés de afiliación, así como la gestión del cobro de ésta; envío de información y publicaciones sobre cuestiones que afecten a la vida interna de UGT y a su actividad externa; elaboración de estadísticas, prestación de servicios, envío de ofertas de bienes y servicios de acuerdo con la reglamentación interna del sindicato. Además, si desempeña labores de representación colectiva, sus datos serán tratados por UGT para la realización y seguimiento de las actividades sindicales amparadas en la legislación vigente. Usted también otorga su consentimiento para que UGT lleve a cabo la cesión de sus datos a la entidad bancaria o a la empresa en la que presta sus servicios para proceder al cobro de la cuota sindical. Puede ejercitar los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición de sus datos, solicitándolo por escrito a UGT en la dirección arriba indicada.