

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

CAPITULO II

Clasificación del personal

Artículo 5. Criterio de clasificación.

El personal de la Empresa se clasifica en los siguientes grupos:

5.1 Personal dedicado a la atención a clientes:

Supervisor.

Técnico.

Ayudante.

Aprendiz.

Supervisor: Su misión es:

Ser interlocutor ante el cliente en las situaciones de mayor complejidad que requieran más especialización que las encomendadas al Técnico.

Controlar, guiar y supervisar la labor del Técnico para garantizar la calidad de sus servicios y el cumplimiento tanto de objetivos como de fechas y presupuestos.

Realizar todas aquellas funciones contables y administrativas que por su complejidad requieran un elevado grado de especialización.

Preparar informes para clientes y para la Dirección.

Realizar las actividades necesarias para el cobro de los honorarios correspondientes a la prestación de servicios a clientes.

Técnico: Será el interlocutor permanente ante la Sociedad. Estará presente con la regularidad periódica que fije según sus necesidades y el alcance de la propuesta aceptada. Es el encargado de dirigir la actuación del Ayudante y velar por la aplicación de los criterios contables definidos y realizar las funciones administrativas y contables complejas.

Ayudante: Dirigido por el Técnico, es el responsable de la ejecución de las tareas consustanciales a la administración, básicamente la captura de datos, el archivo de la documentación contable, la conciliación y análisis de cuentas, etc.

Aprendiz: Es la persona que realizará las funciones de formación práctica en relación con cualquiera de las categorías definidas en este Convenio.

5.2 Personal de administración y servicios generales internos:

Titulado superior.

Titulado de grado medio.

Oficial administrativo.

Auxiliar administrativo.

Aprendiz.

Titulado superior: Es la persona que, provista de un título de grado superior, presta en la empresa, con responsabilidad e iniciativa, servicios para los que le habilita dicha titulación.

Titulado de grado medio: Es la persona que, provista de un título de grado medio, presta en la empresa, con responsabilidad e iniciativa, servicios para los que le habilita dicha titulación.

Oficial administrativo: Es aquella persona que, subordinado a una persona designada por la Dirección de la empresa, verifica los trabajos administrativos que le fueran encargados por aquél y que exijan conocimientos generales o específicos de la técnica administrativa.

Auxiliar administrativo: Es aquella persona que realiza operaciones administrativas elementales y, en general, las puramente mecánicas que sean inherentes al trabajo de oficina y despacho, estando a las órdenes e instrucciones de Oficiales administrativos.

La relación de las funciones asignadas a cada una de las categorías y grupos profesionales es puramente enunciativa, lo que supone que todos los trabajadores están obligados a ejecutar, sin menoscabo de su dignidad y formación profesional, y respetando su categoría y el salario pactados, cuantas funciones les ordenen sus superiores, aunque el contenido de dichas funciones se corresponda a otras categorías distintas, siempre que estén dentro de los contenidos generales de su competencia y funciones propias del grupo profesional a que pertenezca el trabajador o de categorías profesionales equivalentes, y con sujeción a los artículos 24 y 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 6. Puestos de confianza.

La Sociedad podrá libremente establecer y cesar, cuando lo estime oportuno, que determinados empleados ocupen puestos de confianza, que no implicarán categoría ni grupo profesional. Fundamentalmente, estos puestos de trabajo serán los de Encargado de Oficina y Encargado de Línea de Negocio. La retribución adicional que se pacte por el desempeño

3505

RESOLUCION de 24 de enero de 1995, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Servicios Generales de Gestión, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Servicios Generales de Gestión, Sociedad Anónima» (código de convenio número 9009412), que fue suscrito con fecha 28 de diciembre de 1994, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por los designados por los Comités de empresa, en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión negociadora.

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

Madrid, 24 de enero de 1995.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE «SERVICIOS GENERALES DE GESTION, SOCIEDAD ANONIMA»

Con el objetivo de establecer el marco de referencia de las relaciones laborales de «Servicios Generales de Gestión, Sociedad Anónima», en adelante la Sociedad, y sus empleados, y teniendo en consideración las características específicas de nuestra actividad y las disposiciones emanadas de la última reforma laboral, la representación de la Sociedad, por un lado, y la representación de los empleados de la misma, por otro, suscriben el siguiente Convenio Colectivo.

CAPITULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. Ambito territorial.

Este Convenio es de aplicación en todos los centros que la Sociedad tiene en todo el territorio español, así como los que se puedan crear en el futuro durante su período de vigencia.

Artículo 2. Ambito personal y funcional.

Este Convenio afecta a todo el personal de plantilla que presta sus servicios en la empresa, cualesquiera que sean sus cometidos. Queda exceptuado el personal a que se refiere el artículo 1, apartado tercero, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, así como el comprendido en el artículo 2, apartado primero, letra a), del mismo cuerpo legal.

Artículo 3. Ambito temporal.

La vigencia del presente Convenio será de tres años, a partir de su entrada en vigor, el 1 de septiembre de 1994, a la que se retrotraerán todos los efectos, excepto en materia de horas extraordinarias, que entrará en vigor a partir del día 1 de enero de 1995.

Artículo 4. Prórroga.

Al cumplirse la fecha de vencimiento, el 31 de agosto de 1997, y en el caso de que no mediara denuncia expresa por cualquiera de las partes intervinientes con, al menos, tres meses de antelación a su extinción, este Convenio se considerará prorrogado por un tiempo igual, vencido el cual se aplicará el mismo procedimiento para su posible renovación, conforme al artículo 86, apartados 1 y 2, del Estatuto de los Trabajadores.

de estos puestos tendrá la consideración de complemento de puesto de trabajo, que no será consolidable y que se percibirá exclusivamente durante el tiempo en que la empresa le asigne tal función.

Artículo 7. *Ascensos.*

El criterio fundamental para el desempeño de los puestos de trabajo es el de idoneidad, por lo que la promoción se realizará, con carácter general, mediante el sistema de libre designación, valorándose, como ha venido siendo habitual en nuestro entorno, la capacidad, desempeño, méritos y experiencia de los empleados.

Artículo 8. *Desplazamientos y traslados.*

Como quiera que por su propia naturaleza, la actividad de la Sociedad consiste en la prestación de los servicios definidos en su objeto social a terceros, en muchos casos en los propios centros de trabajo que éstos tienen repartidos tanto en el territorio nacional como en el extranjero, los empleados con dedicación a la atención a clientes se comprometen a desplazarse a dichos centros de trabajo, a fin de desarrollar en ellos las funciones que les encomiende la Sociedad, cuántas veces y por el tiempo que sea necesario para verificarlas, como ya viene siendo habitual, de hecho, en nuestra práctica normal.

La Sociedad establecerá el adecuado sistema de compensar los gastos de viaje y dietas que hubieran de derivarse de los desplazamientos de los empleados, y lo revisará con la periodicidad que considere oportuna. En el anexo II se desarrolla el cuadro de compensación de gastos de viaje vigente a partir del 1 de septiembre de 1994.

Con independencia de los párrafos anteriores, los traslados a distintas oficinas de la empresa se regularán por lo establecido en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO III

Contratación y ceses

Artículo 9. *Período de prueba.*

Por lo que respecta a los contratos indefinidos, ambas partes, conscientes de la dificultad que presenta en la práctica la realización de contratos por tiempo indefinido cuando no existe con anterioridad un período suficiente para experimentar sobre el contenido funcional del puesto de trabajo —máxime cuando en la Sociedad es algo habitual la polivalencia funcional—, y al objeto de que la Sociedad pueda llegar a estar en óptimas condiciones para evaluar la adaptación del empleado a las funciones que le fueron encomendadas, su progresión en el desarrollo de las mismas y su proyección dentro de la Sociedad, y ante el riesgo que para la misma supone incorporar a personas que no reúnan las condiciones suficientes para los cometidos que hayan de encargárseles, han decidido establecer los siguientes períodos de prueba: a) Tres años para el personal dedicado a la atención a clientes y Titulados superiores y de grado medio; b) Dos años para el resto del personal.

Por lo que respecta a los contratos de duración determinada, la duración del período de prueba será la máxima que permita la Ley.

Durante los correspondientes períodos de prueba, la Sociedad realizará una evaluación continuada (verbal o escrita), a fin de comprobar los progresos realizados por los empleados y adoptar así las decisiones que, dentro de la Ley, convengan al mejor interés de la Sociedad.

Artículo 10. *Jubilación.*

Con amparo en lo dispuesto en la disposición adicional quinta del Estatuto de los Trabajadores, como reparto o distribución del trabajo y con la aspiración de ser una concreción del artículo 40.1 de la Constitución Española en lo que se refiere a mantener, a través de la negociación colectiva, una política de pleno empleo, las partes acuerdan declarar la jubilación obligatoria para los empleados que cumplan sesenta y cinco años de edad.

CAPITULO IV

Retribuciones

Artículo 11.

11.1 Salarios: El salario se establecerá en el momento de la contratación, de mutuo acuerdo entre las partes, atendiendo a la categoría profesional que haya de cubrirse y respetando los mínimos que se fijan en el anexo I, tabla salarial. Este salario será revisable anualmente, teniendo

en cuenta el desempeño de cada persona, y cualesquiera otras circunstancias que la Dirección de la Sociedad considere adecuadas. Las retribuciones de los empleados estarán comprendidas por el salario base y los complementos salariales.

11.2 Salario base: El salario base, fijado por unidad de tiempo comprensiva de la jornada completa con la totalidad de las horas pactadas en cómputo anual, es el que se establece en el anexo I, tabla salarial.

11.3 Complementos salariales: Podrán establecerse complementos salariales de puesto de trabajo, de especial dedicación, individuales y de retribución variable.

El complemento de especial dedicación únicamente podrá establecerse para la categoría de Supervisor, para compensar el exceso de jornada que pudiera producirse como consecuencia de la mayor responsabilidad y dedicación que atiende más a la consecución de los objetivos fundamentales de la empresa que a la realización de una jornada de trabajo estricta. El importe de este complemento se establece en el anexo I, tabla salarial.

Asimismo, para todo el personal podrán establecerse complementos de retribución variable de calidad y cantidad de trabajo (bonus), a fin de incentivar la mejora de la prestación laboral, y en función de la consecución de determinados objetivos o de la valoración que del desempeño del puesto de trabajo realice la Dirección de la empresa. Estos complementos, en su caso, tendrán carácter anual, no serán consolidables y el establecimiento de los mismos y su atribución a cada persona será de libre facultad de la Sociedad, teniendo en cuenta la evaluación del desempeño y la contribución a los objetivos generales de la Sociedad.

La Sociedad, también, podrá establecer un complemento salarial, que se denominará complemento individual, de carácter absorbible y variable por importe equivalente a la diferencia existente entre el salario base establecido en el presente Convenio y el pactado individualmente con el empleado en el inicio de la relación laboral o con posterioridad.

Los complementos salariales de puesto de trabajo, individuales y de especial dedicación, se retribuirán prorrateados dentro de los salarios mensuales y pagas extras. Los complementos salariales de retribución variable serán hechos efectivos en el momento en que la Sociedad lo entienda conveniente.

CAPITULO V

Tiempo de trabajo

Artículo 12. *Jornada.*

La jornada máxima de trabajo efectivo en cómputo anual será de mil ochocientas veintiséis horas. A tal efecto no se considerarán como tiempo efectivo de trabajo los descansos obligatorios.

Si en algún caso concreto el empleado no completase el número máximo de horas de trabajo establecido por causas imputables a la Sociedad, ello no supondrá merma alguna en su retribución ni incremento de jornada en ejercicios posteriores.

El descanso mínimo semanal que disfruten los empleados podrá ser acumulado por períodos de hasta catorce días.

Para todas las categorías profesionales, excepto para las personas dedicadas al servicio al cliente, el horario será el establecido anualmente en el calendario laboral de la Sociedad. En el anexo III se especifica el correspondiente al ejercicio 1994-1995.

El personal dedicado a la atención a clientes tendrá una jornada flexible para adaptarse a las necesidades de atención a los clientes y al desigual reparto de la carga de trabajo a lo largo del año, procurando adaptarse al calendario laboral de la Sociedad mencionado en el párrafo anterior. Para desviarse de dicho calendario laboral deberá contarse con la indicación o aprobación del Encargado de Oficina o Encargado de Línea de Negocio a la que se encuentre adscrito. En cualquier caso, la jornada tendrá una duración mínima de cuatro horas y máxima de once horas. El tiempo de descanso que disfruten en medio de la jornada no se considerará tiempo de trabajo. A lo largo del año, el tiempo de trabajo será de mil ochocientas veintiséis horas y, entre el fin de una jornada y el principio de la siguiente, mediará un descanso de doce horas.

Al objeto de permitir a ambas partes una mayor información y control sobre la jornada, los empleados deberán de cumplimentar el «informe de tiempo» en la forma que determine la Sociedad, así como a entregarlo en los plazos que la misma señale.

Artículo 13. *Horas extraordinarias.*

Se considerarán horas extraordinarias el tiempo de trabajo efectivo que se realice sobre la duración máxima de la jornada en su cómputo anual.

La Sociedad podrá acudir a la utilización de horas extraordinarias estructurales cuando concurren las circunstancias establecidas por la legislación vigente: Periodos punta de producción o ausencias imprevistas.

Los empleados se comprometen a realizar horas extraordinarias cuando las necesidades del servicio así lo exijan, sin que puedan sobrepasar el límite máximo anual.

A efectos del cómputo de horas extraordinarias no se computarán las compensadas con tiempo de descanso. Tampoco se computarán, sin perjuicio de su abono, las realizadas para prevenir o reparar un siniestro u otros daños extraordinarios y urgentes.

Habida cuenta de lo establecido en los párrafos anteriores, el cómputo de las horas extraordinarias se realizará de la siguiente forma:

Todas las horas extraordinarias del personal se computarán al final de cada año, a estos efectos se considerará que el año comenzará el día 1 de septiembre y finalizará el día 31 de agosto.

Cuatrimensualmente se analizarán las desviaciones que el conjunto de jornadas realizadas individualmente en ese cuatrimestre tiene respecto de la jornada estándar establecida en el calendario laboral incluido en el anexo III. Las horas realizadas en exceso serán compensadas con tiempo equivalente de descanso, que se tomará en período compatible con la carga de trabajo. Para ello, el empleado propondrá, al menos, tres opciones, dentro de las cuales decidirá la Sociedad.

En los casos en que no sea posible compensar las horas extras con tiempo, el valor de las horas extraordinarias será el siguiente: Retribución total anual menos complementos salariales de retribución variable (bonus), dividido por jornada ordinaria en cómputo anual mil ochocientos veintiséis horas.

Artículo 14. Vacaciones.

Todo el personal de la Sociedad tendrá derecho a veintidós días laborales de vacaciones retribuidas cada año, de lunes a viernes. En caso de menor permanencia en la Sociedad, el empleado las disfrutará en la parte proporcional que le corresponda.

El periodo de descanso se fijará de común acuerdo entre la Sociedad y el empleado. Si bien, dadas las especiales características de la actividad de la Sociedad, las vacaciones se tomarán, preferentemente, en las épocas de baja producción, atendiendo a las necesidades del servicio y, a ser posible, en el periodo comprendido entre el 1 de agosto y el 30 de septiembre.

Sin perjuicio del derecho del empleado a disfrutar las vacaciones dentro del ejercicio, en el caso de que éste no las haya disfrutado en su totalidad o en parte excepcional y voluntariamente, expresamente se establece que dicho derecho no caducará o prescribirá.

Artículo 15. Dimisión del trabajador.

En caso de dimisión del trabajador de su puesto de trabajo en la empresa, habrá de avisar por escrito a la Dirección de la misma con un mínimo de treinta días laborales de antelación. Si no se realizase este preaviso, perderá el interesado la parte proporcional de las pagas extraordinarias de julio o Navidad que estuviesen devengadas, como resarcimiento de los daños y perjuicios que tal omisión del plazo ocasione a la empresa.

Regulación supletoria.

En todo lo no previsto en este Convenio regirá el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales de obligatoria observancia.

Disposición adicional primera. Cesión de derechos de propiedad intelectual.

El empleado conviene en ceder a la Sociedad, en exclusiva y con el alcance necesario para el ejercicio de la actividad empresarial, la propiedad y todos los derechos económicos y de exploración de cualquier «obra» que, en virtud de la relación laboral, produzca, descubra, cree o escriba (ya sea él solo o en colaboración con otras personas, sean o no éstas empleados de la Sociedad y trabajen o no bajo su supervisión). Se considera «obra» a los efectos de esta disposición todo lo que pueda ser objeto de propiedad intelectual, según lo establecido en los artículos 10 y 11 de la Ley 22/1987, de 11 de noviembre, de Propiedad Intelectual; en todo caso, se considerará como tal: a) A los programas de ordenador, incluyendo la documentación técnica y los manuales de uso, así como las revisiones, actualizaciones, adaptaciones, modificaciones o mejoras de otros ya existentes. b) A los libros, folletos, impresos, artículos, manuales de metodología, escritos o informes sobre temas científicos, tecnológicos o técnicos, publicaciones, traducciones, adaptaciones, compendios, discursos, conferencias. c) A las marcas, nombres comerciales e invenciones o diseños escritos, teniendo esta relación un carácter meramente enunciativo y no limitativo.

Disposición adicional segunda. *Confidencialidad.*

Los empleados se deben en el desempeño de sus funciones a los principios de buena fe, sigilo, profesionalidad y confidencialidad, y no podrán facilitar ni utilizar en beneficio propio o de terceros la información que obtengan en el ejercicio de aquellas, o que de otra manera hayan podido tener acceso por su pertenencia a la Sociedad.

Disposición final. Comisión Paritaria y arbitraje.

Para resolver las cuestiones que se puedan originar como consecuencia de la interpretación y aplicación del presente Convenio, se crea la Comisión Paritaria, integrada por dos representantes legales de los empleados que hayan formado parte de la Comisión Negociadora del Convenio y dos representantes de la Dirección de la Sociedad.

Las reuniones de la Comisión Paritaria serán convocadas por escrito, a propuesta de la mitad de sus miembros, con una antelación mínima de quince días. En el escrito de convocatoria se presentarán los puntos del orden del día.

ANEXO I Tabla salarial

Categoría	Salario base — Pesetas	Complemento de puesto de trabajo — Pesetas	Complemento de especial dedicación — Pesetas
Personal dedicado a la atención a clientes:			
Supervisor	1.900.000	—	100.000
Técnico	1.500.000	—	—
Ayudante	900.000	—	—
Aprendiz	650.000	—	—
Personal de Administración y Servicios Generales internos:			
Titulado superior	1.350.000	—	—
Titulado de grado medio	1.250.000	—	—
Oficial administrativo	1.100.000	—	—
Auxiliar administrativo	900.000	—	—
Aprendiz	650.000	—	—

Los salarios individuales en esta tabla están referidos a una jornada en cómputo anual de mil ochocientos veintiséis horas y nunca serán inferiores al salario mínimo interprofesional.

ANEXO II

Asignación de gastos de viaje para el año 1994

Asignación por kilometraje (automóvil particular): 30 pesetas por kilómetro (*).

Asignación máxima diaria de gastos de viaje: 5.000 pesetas (**).

Desayuno: 600 pesetas.

Comida: 2.200 pesetas.

Cena: 2.200.

(* La compensación por kilómetro que exceda de 24 pesetas constituye renta para el receptor y, por tanto, la diferencia entre 30 pesetas y 24 pesetas se va a declarar como renta.

La utilización del coche particular debe estar aprobada por el Director de la oficina o Gerente responsable del trabajo previamente, siendo la política de la Sociedad la de reducir al mínimo la utilización del vehículo propio; ésta se hará única y exclusivamente en aquellos casos en que no sea posible conseguir un billete adecuado en los medios de transporte público, y se ha de utilizar en última instancia, éste deberá estar asegurado a todo riesgo.

(**) Los gastos de desayuno, comida y cena serán reembolsados por la Sociedad con los límites antes señalados, previa justificación con la factura correspondiente.

En el caso de que haya que justificar comidas con otras personas y para que las facturas de restaurantes no sufran el riesgo de quedar invalidadas a efectos fiscales, debe evitarse realizar anotaciones en el cuerpo de las mismas. La información sobre comensales, nombre de la sociedad o cliente, evidencia de autorización por Director de Oficina o Gerente, etc., se incluirá en el reverso de la factura.

Cuando un equipo de trabajo comparta mesa en un restaurante, la factura deberá pagarse entre todos los comensales, cargando cada uno su parte en el informe de tiempo y gastos y adjuntando uno de ellos la factura original y el resto fotocopia de la misma, indicando en ella el nombre del que ha aportado la factura original.

ANEXO III

Calendario laboral anual

	Número de horas	
	Semanales	Diarias
Desde el 1 de septiembre al 28 de febrero	40	8
Desde el 1 de marzo al 30 de abril	45	9
Desde el 1 de mayo al 30 de junio	40	8
Desde el 1 de julio al 31 de agosto	35	7

La jornada máxima de trabajo efectivo en cómputo anual será de mil ochocientas veintiséis horas.

Cualquier fiesta laboral, según el artículo 37.2 del Estatuto de los Trabajadores, no será recuperable.

El presente horario no prevalecerá sobre el individualmente pactado en contrato de trabajo.

3506

RESOLUCION de 24 de enero de 1995, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del acuerdo de modificación del Convenio Colectivo y revisión salarial de la empresa «Servicios Securitas, Sociedad Anónima».

Visto el texto del acuerdo de modificación del Convenio Colectivo y revisión salarial de la empresa «Servicios Securitas, Sociedad Anónima» (número de código 9006932) que fue suscrito con fecha 21 de diciembre de 1994, de una parte, por los designados por la dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra, por la sección sindical de la Unión General de Trabajadores, en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado acuerdo y la revisión salarial de dicho Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión negociadora.

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

Madrid, 24 de enero de 1995.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

ACTA II

En Madrid a veintiuno de diciembre de 1994.

Reunidos la empresa «Servicios Securitas, Sociedad Anónima», a través de su representante legal don Víctor Jesús Jiménez Pérez y los trabajadores de la plantilla a través de don Manuel Herrero Poveda, en su condición de representante de la sección sindical del sindicato don Ignacio Hernández Elvira deciden proceder a la firma del Convenio Colectivo de empresa que se desarrolla a través de los siguientes artículos:

Primero.—Se mantiene la vigencia del actual Convenio Colectivo de empresa, publicado en el «Boletín Oficial del Estado» número 102, de 29 de abril de 1991, salvo en lo que expresamente se modifica a continuación.

Segundo.—Se modifica el texto de los siguientes artículos:

Artículo 3. *Ambito temporal.*

El presente Convenio entrará en vigor el día de la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

No obstante lo previsto en el párrafo anterior, los efectos de este Convenio se retrotraerán al día 1 de enero de 1995.

La vigencia de este Convenio es de dos años, contados a partir del día 1 de enero de 1995, prorrogándose tácitamente por igual período y de no mediar denuncia del mismo por cualquiera de las partes intervinientes.

Artículo 5. *Absorción y compensación.*

Las condiciones económicas de toda índole pactadas en este Convenio forman un todo orgánico y sustituirán, compensarán y absorberán en cómputo anual y global a todas las existentes al 31 de diciembre de 1994, cualquiera que sea la naturaleza, origen

o denominación de las mismas. Se respetarán las situaciones personales que con carácter global y en conjunto anual excedan de las condiciones pactadas en el presente Convenio, manteniéndose «ad personam».

Artículo 8. *Comisión Paritaria.*

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

Interpretación de la totalidad de los artículos del Convenio Colectivo.

Conciliación preceptiva en conflictos colectivos que supongan la interpretación de las normas del presente Convenio.

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

Se establece el carácter vinculante del pronunciamiento de la Comisión en el arbitraje de los problemas o cuestiones derivadas de la aplicación de este Convenio que le sean sometidas por acuerdo de ambas partes.

La Comisión fija como sede de las reuniones el domicilio social de la Empresa, calle Luchana, número 23, sexta planta, de Madrid. Cualquiera de los componentes de esta Comisión podrá convocar dichas reuniones. La parte convocante estará obligada a comunicarlo a todos los componentes por escrito.

La Comisión Paritaria estará compuesta por:

Don Manuel Herrero Poveda.
Don Alfredo Martín Vicente.
Don Víctor Jiménez Pérez.

Artículo 13. *Periodo de prueba.*

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

Personal directivo: Seis meses.
Personal cualificado: Tres meses.
Personal administrativo: Tres meses.
Personal mandos intermedios: Dos meses.
Personal operativo: Un mes.
Personal oficios varios: Quince días.

Artículo 15. *Clasificación general.*

El personal que preste sus servicios en «Servicios Securitas, Sociedad Anónima», se clasificará por razón de sus funciones en los grupos que a continuación se indican:

Grupos profesionales

I. Personal directivo.
II. Personal administrativo.
III. Personal mandos intermedios.
IV. Personal operativo.
V. Personal oficios varios.

I. Personal directivo y titulado:

Director General.
Director Administrativo.
Director de Personal.
Jefe de Departamento.
Titulado de Grado Superior.
Titulado de Grado Medio.

II. Personal administrativo:

Jefe Primera Administrativo.
Jefe Segunda Administrativo.
Oficial Primera Administrativo.
Oficial Segunda Administrativo.
Vendedor.
Auxiliar.