

Resolución de 6 de noviembre de 2017, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Ariete Seguridad, SA.

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Ariete Seguridad, S.A. (Código de convenio: 90101262012013) que fue suscrito con fecha 8 de septiembre de 2017, de una parte por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra por el Comité de empresa y Delegados de personal en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

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

Segundo.

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

Madrid, 6 de noviembre de 2017.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

I CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA ARIETE SEGURIDAD, S.A.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El presente convenio colectivo se justifica por la necesidad de la empresa de mantener determinadas condiciones laborales a su situación actual, para adecuar sus precios al mercado, y principalmente los compromisos asumidos desde hace años con sus clientes, así como las variaciones impuestas por los mismos, procurando la máxima seguridad y transparencia en la normativa aplicable en las relaciones con sus trabajadores.

En la medida de sus posibilidades la empresa ha negociado en ámbitos de aplicación inferiores, si bien el principio de igualdad que debe regir en todas las empresas, y las resoluciones dictadas por los órganos judiciales en orden a interpretar la eficacia de las normas convencionales impone la necesidad de extender el marco de negociación y vigencia del presente convenio colectivo a todos los centros de trabajo de la empresa en España, y siempre respetando las premisas legales establecidas por el Título III del Estatuto de los Trabajadores.

De tal forma, que la mayor parte de la plantilla de la compañía presta sus servicios en centros de trabajo de la Comunidad de Madrid, encontrándose afiliados dentro del código cuenta de cotización de la compañía en dicha demarcación territorial, por lo que existe un núcleo mayoritario con homogeneidad de condiciones y circunstancias, si bien ello no implica que deban quedar con condiciones distintas los trabajadores de centros periféricos, consiguiendo de esta forma la necesaria igualdad de condiciones de todos los trabajadores de la empresa, sin perjuicio que deban respetarse las posibles particularidades que puedan existir en los distintos centros de trabajo.

En efecto, la situación económica del sector, y muy en particular la reducción de los presupuestos de organismos públicos que constituyen la principal fuente de contratación de la empresa, hace necesario, diferenciar las condiciones laborales, principalmente las de carácter económico, de aquellas que se fijan de forma general por el Convenio Colectivo sectorial, el cual prevé una situación relativa a empresas de mayor dimensión, tanto desde el punto de vista de la plantilla, como de extensión y volumen y diversidad de su negocio.

Y lo que es más importante, la inseguridad y aleatoriedad que provoca una norma convencional como es el convenio sectorial, susceptible de modificaciones impredecibles, y en cualquier caso ajenas a la decisión de esta empresa, puede suponer un grave menoscabo de nuestros resultados, y la causa de situaciones de insolvencia o tensiones de tesorería hasta el punto de provocar la imposibilidad de dar cumplimiento a nuestras obligaciones económicas, mientras que la seguridad de una norma convencional propia, nos otorga la necesaria estabilidad para planificar la trayectoria de la compañía a corto y medio plazo, acceso con garantías a nuevos concursos y reduciendo la conflictividad laboral.

En este sentido, la gran parte de los ingresos de la empresa en los últimos años se han obtenido de los servicios prestados con los organismos públicos, y que a resultas de la reducción de sus presupuestos, han obligado a sus proveedores a reducir en gran medida sus pretensiones económicas, incluso con posterioridad a la adjudicación del servicio, motivo por el cual nos encontramos ante un descenso de facturación, con incremento de costes, debido principalmente a la subida de costes sociales por parte de la Administración general del Estado.

Lo anterior, evidentemente ha ocasionado una reducción de los márgenes de la empresa, hasta el punto de presentar pérdidas en ejercicios anteriores, y por ende se genera la necesidad de adaptar nuestras tarifas a la mayor competencia que existe actualmente en el mercado, dado que ante una disminución sustancial de los efectivos requeridos, las empresas han procedido a rebajar sus precios, mientras que por parte del Estado se incrementan las cargas sociales.

En otras palabras, ante la situación actual del sector, nos vemos obligados a mantener, e incluso, a rebajar los precios de los servicios para optar a nuevas contrataciones, o en su caso, renovaciones de las adquiridas con anterioridad, todo ello en aras de mantener el nivel de competitividad de la compañía que permita nuestra viabilidad en próximos ejercicios, con el objeto de buscar, en la medida de lo posible, rendimientos favorables para compensar pérdidas de ejercicios anteriores.

Y dicha competitividad, tan solo puede conseguirse mediante la optimización de nuestros recursos, principalmente los costes salariales, dado que la práctica totalidad de los gastos de la empresa se corresponden con los gastos de personal, tanto salarios como cargas sociales.

De lo contrario, no solo se perdería la posibilidad de participar en nuevos concursos para procurar un nivel de negocio sostenido, sino que ni siquiera resultaría posible mantener los servicios contratados actualmente, ante el quebranto que provocaría la pérdida de ingresos con el ascenso de gastos.

Precisamente en los últimos años, se han adoptado medidas relativas a la determinación de condiciones laborales propias, que han demostrado que se puede dotar de cierta estabilidad financiera a la empresa, sin perjudicar sustancialmente los intereses de los trabajadores, evitado mayores pérdidas que hubieran provocado la insolvencia de la compañía a corto plazo, y por ende consecuencias mucho más graves para todas las partes.

Dicha situación, permitirá a la empresa ofrecer a sus trabajadores una estabilidad en el empleo y en sus condiciones laborales, así como el pago puntual de salarios, y consecuentemente el cumplimiento de todas sus obligaciones laborales y sociales, participar en nuevos concursos con mayores garantías, y prolongar la actividad económica con las consecuencias positivas que la misma genera para la empresa, para sus trabajadores, para las administraciones públicas, y en definitiva para el conjunto de la economía nacional, y siempre aspirando a que de mejorar la situación de la compañía se procurará la correlativa mejora de las condiciones económicas de sus trabajadores.

Asimismo, se ha planteado la posibilidad de buscar medidas para reducir los índices de absentismo, para lo que se buscarán criterios objetivos que permitan obtener los mejores resultados en orden a incrementar la productividad de la empresa y que igualmente contribuye a dotar de mayor competitividad a la misma y mejorar su situación económica, para lo cual se buscarán incentivos para los trabajadores que muestren mayor interés en dichos objetivos.

En consecuencia, el esfuerzo económico que nos pretendemos aplicar mediante las normas que resulten de la negociación colectiva entre las partes legitimadas legalmente a nivel estatal, tan solo busca procurar la igualdad entre todos los trabajadores de la empresa y obtener una continuidad de la actividad y de las relaciones laborales, siempre con respeto absoluto de los derechos de los trabajadores, y la legislación vigente, para la consecución de los intereses de todas las partes, lo que sin duda alguna exige una transparencia en la negociación y la máxima seguridad en la normativa que regule dichas relaciones.

CAPÍTULO I

Objeto y ámbito

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*

El presente convenio colectivo ha sido negociado por Ariete Seguridad, S.A. y la representación de los trabajadores de todos los centros de la empresa en territorio nacional, y establece las bases fundamentales para regular las relaciones entre la empresa Ariete Seguridad, S.A. y sus trabajadores en el ámbito de la empresa.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

El presente convenio colectivo será de aplicación a todos los centros de trabajo abiertos y operativos de la empresa en el territorio español.

Artículo 3. *Ámbito funcional.*

Se encuentran incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo, todas las actividades desarrolladas por la compañía Ariete Seguridad, S.A. y que se encuentran descritas en su objeto social, estableciéndose como actividad principal la prestación de servicios de vigilancia y protección de inmuebles o personas, servicios de escolta, transporte de explosivos y de valores y caudales, depósito y custodia de los mismos o cualesquiera bienes que precisen vigilancia y protección, incluyéndose aquellos servicios de vigilancia y protección que se presten mediante la utilización de sistemas electrónicos, audiovisuales o de cualquier otra naturaleza.

Artículo 4. *Ámbito personal.*

El presente convenio colectivo regulará las relaciones laborales de todos los trabajadores que presten sus servicios en cualesquiera de los centros de trabajo de la empresa, conforme al ámbito territorial y funcional precedentemente establecido, y a excepción de las relaciones de alta dirección a las que se aplicarán las disposiciones específicas de carácter legal o reglamentario.

Artículo 5. *Vigencia.*

La vigencia del presente convenio colectivo se extenderá por un periodo inicial de cuatro años, entrando en vigor en fecha 1 de enero de 2018 y prolongándose hasta el día 31 de diciembre de 2021, con independencia de la fecha de publicación en el Boletín Oficial de España.

Artículo 6. *Prórroga y procedimiento de denuncia.*

Una vez vencida la vigencia inicialmente pactada del presente convenio colectivo, podrá prorrogarse por periodos anuales sucesivos, hasta que exista denuncia por alguna de las partes en tiempo y forma.

La denuncia deberá formularse por escrito con antelación mínima de dos meses de antelación a la fecha de finalización de la vigencia del convenio o de cualquiera de las ulteriores prórrogas, debiéndose comunicar a la otra parte y a la autoridad laboral competente.

La formulación y admisión de la denuncia por si misma no tendrá efectos extintivos del convenio colectivo que prorrogará su vigencia hasta que sea sustituido por la entrada en vigor de un nuevo convenio colectivo dentro del mismo ámbito.

Artículo 7. *No vinculación a la totalidad.*

En el supuesto de que por la autoridad laboral o la jurisdicción laboral se declarase la nulidad de alguna de las cláusulas del presente convenio, el resto de normas conservará su plena vigencia, procediéndose a la regulación de tales materias por las normas previstas en el convenio colectivo de ámbito superior o por lo previsto en la legislación vigente.

Artículo 8. *Comisión paritaria de vigilancia, interpretación y desarrollo del convenio.*

1. Las partes negociadoras crearán una comisión para ejercer las funciones de seguimiento de la aplicación del convenio colectivo e interpretación de su contenido en los supuestos de conflicto, que se compondrá por dos miembros de los representantes de los trabajadores, ya sean delegados de personal o comité de empresa que se designarán entre los mismos, y un miembro por parte de la empresa, que serán designados dentro de los tres primeros meses de vigencia del presente convenio colectivo.

En el supuesto, de causar baja alguno de los miembros designados para formar parte de la comisión paritaria por cualquier causa, será sustituido por otro miembro designado al particular por el grupo al que represente.

2. La comisión paritaria actuará conforme a los siguientes criterios.

2.1 La comisión paritaria se reunirá, al menos una vez al año, dentro de los últimos tres meses del año, para analizar la aplicación y posibles conflictos que puedan surgir y que se plantearán en la propia reunión.

2.2 Su domicilio a efectos de notificaciones y reuniones será el domicilio social de la empresa, sito en Alcorcón (Madrid), Calle Industrias, 51, disponiéndose del número de teléfono, fax y correo electrónico de la empresa para efectuar comunicaciones.

2.3 Cualquier cuestión sobre la aplicación o interpretación de determinadas condiciones relativas a la aplicación e interpretación del convenio colectivo, deberá formularse por escrito ante la comisión paritaria, que obligará a la comisión paritaria a reunirse dentro del plazo de un mes a partir de la recepción de la notificación de la misma.

La comisión paritaria dispondrá de un plazo de un mes desde la reunión para emitir un informe con relación a la cuestión planteada, el cual podrá suspenderse por un periodo no superior a un mes si se requiriese la adopción de medidas de averiguación o solicitud de documentación.

2.4 Las partes aceptan el carácter vinculante del dictamen que emita la comisión paritaria en el arbitraje de conflictos o cuestiones derivadas sobre la aplicación o interpretación del convenio colectivo y que sean sometidos a su consideración.

2.5 La comisión paritaria adoptará sus acuerdos por mayoría simple de los asistentes a las reuniones.

2.6 Los miembros de la comisión paritaria podrán auxiliarse por los asesores que designen al particular a su costa, los cuales tendrán voz y careciendo de voto en la conformación de los dictámenes o acuerdos que se adopten por la misma.

3. En los supuestos en que por cualquier motivo, no exista resolución por parte de la Comisión Paritaria de las discrepancias o conflictos que pudieran plantearse ante la misma,

las partes acuerdan el expreso sometimiento al procedimiento de mediación que se tramita ante la Fundación SIMA y de conformidad con la regulación establecida al particular en el V Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos, o cualquier otra norma que lo sustituya o con vigencia respecto a los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos.

Artículo 9. *Principio de Igualdad.*

El presente Convenio, su interpretación y aplicación, se rige por el principio de igualdad y no discriminación por razones personales que consagran el artículo 14 de la Constitución española y artículo 17.1 del Estatuto de los Trabajadores, así como por el principio de igualdad efectiva de mujeres y hombres que ha desarrollado la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, estableciéndose dichas normas como fundamentales en la interpretación del presente convenio colectivo.

Todas las referencias en el texto del convenio a «trabajador» o «empleado», «trabajadores» o «empleados», «operario» u «operarios», se entenderán efectuadas indistintamente a las personas, hombre o mujer, que trabajan en la empresa.

La dirección de la empresa velará por el cumplimiento efectivo del derecho a la igualdad, quedando prohibido expresamente cualquier práctica o actuación que implique discriminación por razón de nacimiento, género, ideología, religión, creencias, origen racial, salud, sexualidad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, quedando ordenada dicha obligación en base al plan de igualdad desarrollado en la empresa Ariete Seguridad, S.A. y por las normas previstas al particular en el Ordenamiento jurídico.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 10. *Principios generales.*

La organización práctica del trabajo es facultad exclusiva de la dirección de la empresa, que acatará en todo momento la legalidad vigente. Los representantes de los trabajadores podrán formular propuestas, quejas o hacer sugerencias para contribuir a la mejora de las condiciones de trabajo o la productividad de la empresa.

La empresa y los representantes de los trabajadores han mostrado un especial interés en procurar la reducción del absentismo registrado en los últimos años, por lo que se creará una Comisión especial, que podrá coincidir con los miembros de la Comisión Paritaria, para analizar la situación de absentismo de la empresa, proponer medidas e incentivos para la reducción del absentismo con base en criterios objetivos, que la empresa asumirá.

Artículo 11. *Normas.*

La organización del trabajo comprende las siguientes normas:

- a) La determinación y exigencia de una actividad y un rendimiento a cada trabajador.
- b) La adjudicación a cada trabajador del número de elementos o de la tarea necesaria correspondiente al rendimiento mínimo exigible.
- c) La fijación de las normas de trabajo que garanticen la óptima realización y seguridad de los servicios propios de la actividad, constando por escrito, estableciéndose el cuadro de premios y de sanciones adecuados al cumplimiento o incumplimiento de tales normas.
- d) La exigencia de atención, prudencia, pulcritud, vigilancia en ropas, enseres, útiles, armas, vehículos y demás elementos que componen el equipo personal, así como de las demás instalaciones y bienes análogos de la Empresa y de sus clientes.
- e) La movilidad y redistribución del personal de la Empresa, típicas de la actividad, mediante el establecimiento de los cambios de puestos de trabajo, desplazamientos y traslado que exijan las necesidades de la organización de la producción, de acuerdo con

las condiciones pactadas en este Convenio y siempre que no incurran en los supuestos previstos en los artículos 39, 40 y 41 del Estatuto de los Trabajadores, en cuyo caso se requerirá el respeto a los límites y requisitos establecidos en dichos preceptos con respecto a la entidad, justificación y consecuencias de la medida.

En todo caso se respetará el grupo profesional en el que se encuentre encuadrado el trabajador y tal potestad no podrá repercutir en las condiciones económicas del trabajador afectado.

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

g) La realización de las modificaciones en los métodos de trabajo, distribuciones de personal, cambio de funciones, calificación profesional, retribuciones, sean con incentivos o sin él, cantidad y calidad de trabajo, razonablemente exigibles.

h) El mantenimiento de las normas de organización de trabajo, tanto a nivel individual como colectivo, que emanan de este Convenio, a nivel individual incluso en los casos de disconformidad del trabajador, expresada a través de sus representantes, se mantendrán tales normas en tanto no exista resolución del conflicto por parte de la autoridad competente, ya sea judicial o administrativa.

Artículo 12. *Formación y prácticas de tiro.*

La empresa deberá sufragar aquellos cursos de formación y especialización que por la actividad particular que deban ejercer los trabajadores se requieran, y correlativamente los trabajadores vendrán obligados a realizar dicha formación, sin que por dicho motivo se devenguen retribuciones o compensaciones distintas de las previstas en el presente convenio colectivo.

En particular, las prácticas de tiro de aquellos trabajadores que presten servicios, al menos una vez en un año, en los que se requiera portar arma, y la correlativa licencia de armas, serán sufragadas por la empresa.

No obstante lo anterior, aquellos trabajadores que sin prestar dichos servicios con arma decidan mantener en vigencia su licencia de armas, podrán realizar las prácticas de tiro que organice la empresa, si bien será el trabajador quien deba satisfacer los costes de tales ejercicios y el tiempo destinado a su realización no computará como jornada efectiva.

CAPÍTULO III

Clasificación profesional

Artículo 13. *Normas generales.*

1. Los grupos, subgrupos y niveles profesionales enumerados en la clasificación profesional establecida en el convenio colectivo sectorial son meramente enunciativos, no limitativos y no suponen obligación alguna de proveer todas las plazas y niveles enumerados, siempre que las necesidades y número de trabajadores en plantilla no lo requieran.

En lo que se refiere a funciones de los trabajadores, habrá que estar a las correspondientes a cada grupo profesional, y teniendo en consideración las correspondientes a cada puesto de trabajo y aquellas que puedan ordenar los superiores en supuestos concretos, siempre que no supongan menoscabo de la dignidad profesional y personal del trabajador.

CAPÍTULO IV

Movilidad geográfica y funcional

Artículo 14. *Lugar de trabajo.*

Dadas las especiales circunstancias en que se prestan los servicios de seguridad y vigilancia, la movilidad del personal vendrá determinada por las facultades de organización de la empresa, que procederá a la distribución de su personal entre sus diversos centros de trabajo de la manera más racional y adecuada para optimizar la productividad. En ningún caso, se considerará traslado o desplazamiento, ni se generarán consecuencias económicas ni de ninguna otra índole, aquellos cambios de centro de trabajo asignado a un trabajador cuando los centros se encuentren dentro de la misma localidad, o bien la distancia que separe ambos centros de trabajo, o el nuevo centro y el domicilio del trabajador, no sea superior a 30 Km.

Artículo 15. *Movilidad funcional.*

La empresa, en caso de necesidad justificada, podrá exigir temporalmente de sus trabajadores la realización de trabajos correspondientes a un grupo profesional superior siempre que su titulación académica o habilitación profesional lo permita, en cuyo caso, deberá retribuir dichos servicios con el salario correspondiente al grupo profesional que comprenda dichas funciones durante el período de tiempo en que se ejerzan, el cual no podrá ser superior a seis meses dentro de un año natural u ocho meses si transcurre dentro de dos años naturales, reintegrando sus condiciones iniciales cuando cese la causa que motivó el cambio o se cumplan los plazos previstos.

En aquellos supuestos en que de forma temporal un trabajador debiera realizar funciones correspondientes a un grupo profesional inferior al que tiene reconocido, deberá fijarse estrictamente por el periodo de tiempo necesario, mantendrá su retribución correspondiente al grupo profesional reconocido y deberá justificarse en razones técnicas u organizativas y respetando los requisitos y trámites previstos en el apartado 2 del artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Se evitará, en la medida de lo posible –dentro de las facultades de organización del trabajo que correspondan a la empresa– reiterar que la realización de trabajos correspondientes a un grupo profesional inferior recaiga en un mismo trabajador, salvo que éste lo pidiera expresamente, en cuyo caso, la retribución recibida será la que corresponda al trabajo desempeñado y no al grupo profesional en el que esté encuadrado el trabajador.

CAPÍTULO V

Jornada de trabajo, descansos y vacaciones

Artículo 16. *Jornada de trabajo.*

La jornada de trabajo será de 1.782 horas anuales de trabajo efectivo, lo que supone 162 horas en cómputo mensual. La distribución de la jornada de trabajo será siempre bajo los criterios de las directrices de organización de los servicios de la empresa. Si un trabajador por necesidades del servicio no pudiese realizar su jornada mensual completa, deberá compensarla, en el mismo o distintos servicios, dentro de los dos meses siguientes.

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

Los trabajadores no podrán intercambiar los turnos de trabajo entre ellos, sin el previo conocimiento y autorización de los responsables de la empresa y de ambos trabajadores afectados, debiendo comunicarse la petición por el interesado con al menos 48 horas de antelación al inicio del turno que se pretende intercambiar.

El trabajador deberá permanecer uniformado en su puesto de trabajo, desde la hora de inicio de la jornada y hasta la hora de la finalización, sin que pueda ausentarse ni abandonar el puesto de trabajo sin previa comunicación al responsable del centro.

La representación de los trabajadores será informada sobre la organización de turnos y relevos.

Artículo 17. *Horas extraordinarias.*

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas que excedan de la jornada ordinaria establecida en el artículo precedente. Las horas extraordinarias se compensarán con períodos de descanso o se retribuirán todas ellas, sin distinción alguna, conforme a lo previsto por el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, sin que en ningún caso el precio de la hora extraordinaria pueda ser inferior al precio de la hora ordinaria, excluyéndose aquellos complementos no retributivos como plus vestuario y plus transporte, así como los complementos que compensen el momento en que se presta el servicio, tales como nocturnidad y festividad. A tal efecto, se establece un precio de hora extraordinaria mínimo de 7,26 € por hora más la repercusión correspondiente a los complementos de antigüedad que disponga el trabajador.

Artículo 18. *Vacaciones.*

Los trabajadores afectados por la regulación del presente convenio colectivo tendrán derecho a disfrutar de vacaciones retribuidas, conforme a las siguientes condiciones:

1. Un periodo de treinta y un días naturales para todo el personal con un año de servicio ininterrumpido en la empresa y la parte proporcional que corresponda a quienes hayan iniciado su relación laboral dentro del año inmediatamente anterior.

2. Se abonarán conforme a la tabla de retribuciones que se acompaña como anexo al presente convenio colectivo, y por los importes correspondientes a salario base, más el complemento personal de antigüedad que corresponda, además de la parte proporcional del plus de peligrosidad y nocturnidad y festividad correspondiente a los doce últimos meses, comprendidos en las tablas salariales.

3. La empresa establecerá un turno rotativo de disfrute de las vacaciones que se fijará con antelación de dos meses al inicio del período anual de vacaciones.

CAPÍTULO VI

Régimen disciplinario

Artículo 19. *Principios del régimen disciplinario.*

La empresa se encuentra facultada para corregir y sancionar, en su caso, aquellas conductas de los trabajadores que supongan una infracción de conformidad con la tipificación establecida en el Estatuto de los Trabajadores y en el Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Seguridad, siguiendo siempre los trámites establecidos en dichas normas.

Artículo 20. *Abuso de autoridad.*

Todos los trabajadores podrán comunicar a los responsables de la empresa aquellos actos que consideren un abuso de autoridad de sus superiores, comunicando por escrito dichos actos a la representación de los trabajadores. La Dirección de la empresa adoptará aquellas medidas encaminadas a la averiguación de los hechos, debiendo comunicar por escrito al trabajador agraviado el resultado de sus actuaciones en el plazo de quince días, y todo ello sin perjuicio de las acciones de toda índole que puedan amparar los derechos del trabajador.

CAPÍTULO VII

Prestaciones sociales

Artículo 21. *Seguro colectivo de accidentes.*

1. La empresa mantendrá póliza de seguro colectivo de accidentes a favor de todos los trabajadores conforme a las cuantías correspondientes en cada año que fije el Convenio Colectivo Estatal, y por las contingencias de muerte, incapacidad permanente total, absoluta y gran invalidez, derivadas de accidentes.

2. Quedan expresamente excluidas de las coberturas de la póliza de seguro precedentemente mencionado, los accidentes ocurridos en todo tipo de competiciones deportivas, incluidas las que intervengan vehículo a motor, así como aquellos accidentes en los que se detecte embriaguez o influencia de drogas en el trabajador accidentado.

La empresa facilitará al comité de empresa una copia de la póliza si fuese requerida al efecto.

Artículo 22. *Ayudas a hijos y cónyuges discapacitados.*

1. La empresa abonará la cantidad de 120,00 euros mensuales por ayuda a los trabajadores con hijos discapacitados y con independencia de la prestación que la Seguridad Social les reconozca, en su caso, por el concepto de ayuda o subsidio a discapacitados y que se establezca por la normativa vigente al particular.

2. Igualmente se mantiene la cuantía que se fije en cada ejercicio en aquellos supuestos en los que el cónyuge del trabajador presente una discapacidad física, psíquica o sensorial del 65% o superior.

Artículo 23. *Compensaciones en los supuestos de incapacidad temporal.*

1. En caso de enfermedad o accidente no laboral, la empresa completará las retribuciones de los trabajadores a partir del día 15 del inicio de la Incapacidad Temporal, a excepción de las incapacidades temporales derivadas de tratamientos médicos de cáncer o de enfermedades graves, como enfermedades cardiovasculares, en cuyo caso se completarán las retribuciones de los trabajadores desde el inicio de los periodos de incapacidad que se le reconozcan.

2. El abono del complemento se realizará hasta los porcentajes de la base de cotización por contingencias comunes, que se indican en cada uno de los tramos siguientes:

- Del día 15 al 30, hasta el 80% de la base de cotización.
- Del día 31 al 60, hasta el 90% de la base de cotización.
- Del día 61 al 90, hasta el 100% de la base de cotización.
- Del 91 en adelante, si procede, conforme a la legislación vigente.

Artículo 24. *Anticipos.*

Los trabajadores tendrán derecho a percibir un anticipo por trimestre natural a cuenta por el trabajo ya realizado, sin que pueda exceder tal anticipo del 60% del importe de su retribución total mensual.

En el supuesto de haberse agotado el anticipo del trimestre en curso si existiera una causa de fuerza mayor o una situación extraordinaria del trabajador interesado, la empresa podrá conceder otro anticipo o uno de cuantía superior a la prevista precedentemente.

Artículo 25. *Asistencia jurídica.*

1. La empresa se compromete a asumir la asistencia legal a aquellos trabajadores que en calidad de investigados o denunciados se vean incurso en procesos penales instruidos con ocasión de acciones realizadas en el cumplimiento de las funciones propias

de su puesto de trabajo, con independencia de que el trabajador cause baja antes o durante la tramitación del procedimiento.

2. La empresa tendrá la facultad de designar al letrado y procurador que se encargue de la defensa del trabajador en dichos procedimientos judiciales. Si el trabajador optara por designar a un letrado o procurador, la empresa no vendrá obligada a satisfacer los honorarios de dichos profesionales.

3. La empresa podrá denegar la asistencia jurídica en el caso de que sospeche fundadamente que el incidente ha sido provocado por el trabajador, bien de forma dolosa, bien por negligencia grave. El comité de empresa será informado de tal circunstancia.

4. En todo caso quedan excluidas de la obligación de asistencia jurídica asumida por la empresa, las responsabilidades civiles, multas o costas que se impongan al trabajador como consecuencia de su actuación.

5. Asimismo, cuando se dicte sentencia condenatoria del trabajador procesado, la empresa decidirá, previa consulta con el letrado designado al particular, si procede o no el recurso. En el supuesto de informarse favorablemente, la empresa asumirá los honorarios de los profesionales encargados de su tramitación, si bien, para los supuestos en que informe desfavorablemente a la procedencia del recurso, la empresa no asumirá los costes que supongan el recurso contra dicha resolución judicial, debiendo asumirse por el trabajador si el mismo decide mantener la revisión de la resolución judicial.

CAPÍTULO VIII

Retribuciones

Artículo 26. *Disposición general.*

Las retribuciones del personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo estarán constituidas por el salario base y todos los complementos del mismo relacionados en las tablas salariales incorporadas al presente convenio bajo Anexo, y corresponde a la jornada completa prevista en el artículo 17 del presente Convenio Colectivo, de tal forma que en los contratos con jornada reducida, o las reducciones de jornada aplicada con posterioridad a la suscripción del contrato a tiempo completo, supondrá una reducción proporcional de todos los conceptos aplicables en el salario devengado.

Artículo 27. *Estructura salarial.*

La estructura económica que tendrán las retribuciones de los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo durante la vigencia del mismo, será la siguiente:

- a) Sueldo base.
- b) Complementos:
 - i. Personales:
 - Antigüedad.
 - ii. De puesto de trabajo:
 - Peligrosidad.
 - Plus escolta.
 - Plus actividad.
 - Plus de responsable de equipo.
 - Plus de trabajo nocturno (nocturnidad).
 - Plus de Radioscopia Aeroportuaria.
 - Plus de Radioscopia básica.
 - Plus de Fines de semana y festivos (festividad).
 - Plus de aeropuerto.

iii. De cantidad o calidad de trabajo:

- Horas extraordinarias.
- Plus de Noche Buena y/o Noche Vieja.
- Plus de disponibilidad.

c) De vencimiento superior al mes:

- Paga extra de Navidad.
- Paga extra de Verano.
- Paga extra de Beneficios.

d) Indemnizaciones o suplidos:

- Plus de Distancia y Transporte.
- Plus de Mantenimiento de Vestuario.

Artículo 28. *Sueldo base.*

Se entenderá por sueldo base la retribución correspondiente, en cada uno de los grupos y niveles profesionales a una actividad normal, durante la jornada de trabajo fijada en el presente Convenio Colectivo, si por cualquier circunstancia la jornada se redujese, o el contrato de trabajo se suscribiese con jornada reducida, el importe de todos los conceptos serán proporcionales a la jornada realmente ejercida por el trabajador.

Artículo 29. *Complementos.*

El complemento personal de antigüedad y demás complementos previstos precedentemente, corresponderán a todos los trabajadores, sin excepción de grupos profesionales, siempre que concurren las circunstancias que justifiquen su devengo y conforme a los valores establecidos en las tablas que se adjuntan al presente Convenio Colectivo bajo Anexo.

Artículo 30. *Pagas extraordinarias.*

1. El personal de la empresa percibirá dos pagas extras al año, devengadas anualmente y pagaderas, la de Verano antes del día 15 de julio, la de Navidad antes del día 15 de Diciembre, y por los importes correspondientes a una mensualidad del Sueldo base, más los complementos de antigüedad y peligrosidad, de conformidad con las cuantías que constan en las tablas salariales que se adjuntan al presente Convenio Colectivo bajo Anexo.

Asimismo, el personal de la empresa percibirá además la paga extraordinaria de Beneficios devengada anualmente, que se abonará de forma prorrateada en las doce mensualidades del año, por importe igual a una cuarta parte de las cantidades que correspondan cada mes a los conceptos de Sueldo Base, más los complementos de antigüedad y peligrosidad, de conformidad con las cuantías que constan en las tablas salariales que se adjunta al presente Convenio colectivo bajo Anexo.

Artículo 31. *Indemnización y suplidos.*

En concepto de compensación por el coste que pueda suponer a los trabajadores su desplazamiento al centro de trabajo y el mantenimiento de su uniforme, los trabajadores podrán percibir en doce meses del año las cantidades que constan en las tablas salariales que se adjuntan bajo Anexo.

Artículo 32. *Actualización salarial.*

Las cuantías del salario base previstas en la tablas salariales que se adjuntan al presente Convenio Colectivo bajo Anexo serán objeto de un incremento del 0,5% en cada

uno de los años de vigencia del presente convenio colectivo de forma acumulada y sobre la cantidad resultante en el ejercicio anterior.

CAPÍTULO IX

Cláusulas finales

Artículo 33. *Procedimientos para solventar discrepancias sobre la inaplicación de condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo.*

Las partes negociadoras acuerdan expresamente la sumisión a los procedimientos regulados en el V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (sistema extrajudicial) firmado en fecha 7 de febrero de 2012 («BOE» n.º 46, de 23 de febrero de 2012), para solventar discrepancias sobre la no aplicación de las condiciones de trabajo del convenio colectivo referidas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, las cuales se tramitarán de conformidad con las prescripciones legales y reglamentarias establecidas al particular.

Artículo 34.

En todo lo no previsto en el presente convenio colectivo, quedará integrado por lo establecido en el Convenio Colectivo sectorial y en la legislación laboral vigente.

Artículo 35. *Cláusula final.*

A partir del 30 de octubre de 2021, y siempre en función de la evolución de las circunstancias del mercado y de la situación de la empresa, se convocará a la representación de los trabajadores a los efectos de tratar la vigencia del presente Convenio Colectivo o de algunas de las cláusulas del mismo.

TABLAS SALARIALES

Concepto	Importe - Euros
VIGILANTE DE SEGURIDAD	
SALARIO BASE	838,30
ANTIGÜEDAD TRIENIOS	25,51
ANTIGÜEDAD QUINQUENIOS	36,23
PELIGROSIDAD	18,84
PELIGROSIDAD SERVICIO CON ARMA (MENSUAL)	139,72
PELIGROSIDAD SERVICIO CON ARMA (HORA)	0,86
RESPONSABLE DE EQUIPO (10% SALARIO BASE)	83,83
RADIOCOPIA AEROPORTUARIA (HORA)	1,17
RADIOCOPIA BÁSICA (HORA)	0,17
HORAS NOCTURNAS	0,99
HORAS FESTIVAS	0,79
NOCHE BUENA Y NOCHE VIEJA	65,94
PLUS TRANSPORTE	107,78
PLUS VESTUARIO	87,82
VIGILANTE DE EXPLOSIVOS	
SALARIO BASE	838,30
ANTIGÜEDAD TRIENIOS	25,51
ANTIGÜEDAD QUINQUENIOS	36,23
PELIGROSIDAD	164,68

Concepto	Importe - Euros
HORAS NOCTURNAS.....	0,99
HORAS FESTIVAS.....	0,79
NOCHE BUENA Y NOCHE VIEJA.....	65,94
PLUS TRANSPORTE.....	107,78
PLUS VESTUARIO.....	87,77
PLUS ACTIVIDAD.....	29,12
INSPECTOR	
SALARIO BASE.....	1.161,28
ANTIGÜEDAD TRIENIOS.....	31,80
ANTIGÜEDAD QUINQUENIOS.....	45,69
HORAS NOCTURNAS.....	1,16
NOCHE BUENA Y NOCHE VIEJA.....	65,94
PLUS TRANSPORTE.....	107,78
PLUS VESTUARIO.....	0,00
PLUS ACTIVIDAD.....	23,14
COORDINADOR DE SERVICIOS	
SALARIO BASE.....	1.161,28
ANTIGÜEDAD TRIENIOS.....	31,80
ANTIGÜEDAD QUINQUENIOS.....	45,69
HORAS NOCTURNAS.....	1,16
NOCHE BUENA Y NOCHE VIEJA.....	65,94
PLUS TRANSPORTE.....	107,78
PLUS VESTUARIO.....	0,00
PLUS ACTIVIDAD.....	23,14
ESCOLTA	
SALARIO BASE.....	824,40
ANTIGÜEDAD TRIENIOS.....	24,63
ANTIGÜEDAD QUINQUENIOS.....	34,98
PELIGROSIDAD.....	138,55
RESPONSABLE DE EQUIPO (10% SALARIO BASE).....	82,44
HORAS NOCTURNAS.....	0,99
HORAS FESTIVAS.....	0,79
NOCHE BUENA Y NOCHE VIEJA.....	65,94
PLUS TRANSPORTE.....	107,78
PLUS VESTUARIO.....	90,46
PLUS ACTIVIDAD.....	0,00

Nivel profesional	Salario base	Antigüedad quinquenios	Antigüedad trienios	Plus actividad	Plus transporte	Plus vestuario	Total
PERSONAL DIRECTIVO, TITULADO Y TÉCNICO							
JEFE DE PERSONAL.....	1.365,74	67,52	46,99	0,00	107,78	0,00	1.473,52
JEFE DE SEGURIDAD.....	1.365,74	67,52	46,99	0,00	107,78	0,00	1.473,52
TITULADO SUPERIOR.....	1.365,74	67,52	46,99	0,00	107,78	0,00	1.473,52
PERSONAL ADMINISTRATIVO							
OFICIAL DE PRIMERA.....	930,14	43,24	30,09	78,29	107,78	0,00	1.116,21
OFICIAL DE SEGUNDA.....	880,33	40,63	28,28	84,06	107,78	0,00	1.072,17
TÉCNICO COMERCIAL.....	1.072,92	44,69	31,10	73,08	107,78	0,00	1.253,78

Nivel profesional	Salario base	Antigüedad quinquenios	Antigüedad trienios	Plus actividad	Plus transporte	Plus vestuario	Total
VENDEDOR	955,37	44,69	31,10	75,06	107,78	0,00	1.138,21
MANDOS INTERMEDIOS							
JEFE DE VIGILANCIA	1.221,21	49,74	34,62	10,05	107,78	0,00	1.339,04
JEFE DE SERVICIOS	1.221,21	49,74	34,62	10,05	107,78	0,00	1.339,04



SINDICATO DE TRABAJADORES
DE SEGURIDAD Y SERVICIOS