

MIEMBROS  
forosocial  
independiente



MAYO 2025

Nº 69

# La Revista de ATES

## CONTENIDOS:

### Primeros Auxilios:

*Reconocimiento de la víctima.*

### Prevención de Riesgos:

*Riesgos específicos.*

### Asesoría Jurídica:

*Protección contra el despido II.*

### Artículo de Interés:

*Permiso Climático.*

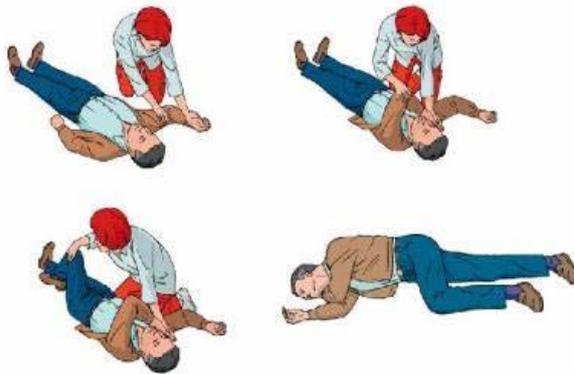
### Preguntas de los afiliados/as:

*Agresión y horas extras.*

**Mucho más en el interior...**

## Editorial:

*Modificación del Estatuto de los Trabajadores.*



C/ Alcalá, 414 (Entrada por C/ Hermanos García Noblejas, 2- 3ª Planta) 28027 Madrid -MADRID-  
Teléfono: 915 478 763

Correo electrónico: [informacion@sindicatoates.com](mailto:informacion@sindicatoates.com)

Página web: [www.sindicatoates.com](http://www.sindicatoates.com)

## EDITORIAL: Modificación Estatuto de los Trabajadores.

Esta modificación que se ha realizado en el siguiente art. referido, va a causar un beneficio para aquellos trabajadores que lo soliciten.

El texto que han incluido se señala en color rojo y subrayado.

Artículo 50. Extinción por voluntad del trabajador.

1. Serán causas justas para que el trabajador pueda solicitar la extinción del contrato:

a) Las modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo llevadas a cabo sin respetar lo previsto en el artículo 41 y que redunden en menoscabo de la dignidad del trabajador.

b) La falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario pactado.

Sin perjuicio de otros supuestos que, por el juez, la jueza o el tribunal puedan considerarse causa justa a estos efectos, se entenderá que hay retraso cuando se supere en quince días la fecha fijada para el abono del salario, concurriendo la causa cuando se adeuden al trabajador o la trabajadora, en el período de un año, tres mensualidades completas de salario, aún no consecutivas, o cuando concorra retraso en el pago del salario durante seis meses, aún no consecutivos.

c) Cualquier otro incumplimiento grave de sus obligaciones por parte del empresario, salvo los supuestos de fuerza mayor, así como la negativa del mismo a reintegrar al trabajador o la trabajadora en sus anteriores condiciones de trabajo en los supuestos previstos en los artículos 40 y 41, cuando una sentencia judicial haya declarado los mismos injustificados.

2. En tales casos, el trabajador tendrá derecho a las indemnizaciones señaladas para el despido improcedente.

Fernando Martínez  
Responsable de Información.

Os dejo esta viñeta de nuestro colaborador e ilustrador, dándole un toque de humor a esta editorial.



Autor; Carlos Álvarez García

## SUMARIO:

<b>Portada.</b>	Página	01
<b>Editorial:</b>	Página	02
<b>Primeros Auxilios:</b> <i>Reconocimiento de la víctima.</i>	Página	03-04
<b>Prevención de Riesgos:</b> <i>Riesgos Específicos.</i>	Páginas	05-06
<b>Artículo de Interés:</b> <i>Declaración de la Renta 2024</i>	Páginas	07-08
<b>Asesoría Laboral:</b> <i>Los descansos en las jornadas de trabajo</i>	Páginas	09-10
<b>Artículo de interés:</b> <i>Permiso climático.</i>	Páginas	11-12-13
<b>Preguntas de los afiliados/as:</b> <i>Agresiones y horas extras.</i>	Página	14
<b>Asesoría Jurídica:</b> <i>La protección frente al despido</i>	Páginas	15-19
<b>Calendario Laboral 2025.</b>	Página	20
<b>Permisos Retribuidos, Prestaciones ILT 2025</b> <i>Seguridad Privada.</i>	Páginas	21-22
<b>Tablas Salariales 2025:</b> <i>Seguridad Privada.</i>	Páginas	23-24-25
<b>Licencias retribuidas 2005:</b> <i>Auxiliares de SERVICIOS.</i>	Página	26
<b>Tablas Salariales 2025:</b> <i>Auxiliares de SERVICIOS.</i>	Páginas	27-28
<b>Hoja de Afiliación.</b>	Página	29
<b>Contraportada.</b>	Página	30
<b>Información adicional:</b> <i>C.C.E.E. Seguridad Privada</i>	Páginas	1-88
<i>C.C.E. Auxiliares de Servicios</i>	Páginas	1-55

En este artículo y siguiendo el orden secuencial de como actuar ante una emergencia. En este sentido, trataremos en este artículo el reconocimiento de la víctima.

Antes de acercarse a una persona para valorar su situación recuerda que debes tomar medidas de autoprotección siguiendo lo indicado en el anterior artículo publicado. *Cómo actuar ante una emergencia.*

Los signos vitales que deberás buscar en una víctima son consciencia y respiración.

En el caso de existir varias víctimas deberás realizar una valoración rápida de estos dos aspectos de cada una de ellas, antes de realizar ninguna maniobra sobre una en particular.

### **Cómo valorar grado de consciencia:**

Procede de la siguiente manera:

#### **Que Hacer:**

- Sitúate al lado de la víctima y realiza estímulos de intensidad progresiva como se indica a continuación:
- Fíjete en si la persona tiene abiertos los ojos, responde a las preguntas, se mueve con normalidad. En este caso estaría consciente y alerta.
- Si no tiene abiertos los ojos y respira con normalidad, tóquela con firmeza y grítala preguntando si le pasa algo. Esta persona podría estar, tan solo, profundamente dormida.
- Si responde sin poder mantener el estado de alerta normal, nos encontraríamos ante una situación donde la consciencia estaría alterada.
- Si ante estos intentos no obtenemos respuesta de la víctima, nos encontramos ante una persona inconsciente.
- Continúa con la valoración sin perder la calma.
- Siempre que exista una alteración de la consciencia **llama al 112** indicando la situación en la que se encuentra la víctima.



#### **Qué NO hacer:**

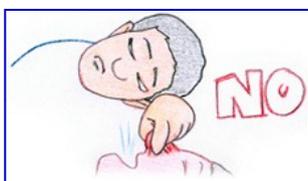
- Perder la calma ante esta situación, tú eres capaz de controlarla.
- Realizar estímulos dolorosos sobre la víctima para valorar inconsciencia, con métodos que puedan provocar lesiones.



### **Como valorar la respiración:**

#### **Que Hacer:**

- Si está inconsciente, pon una mano sobre la frente de la víctima, echando hacia atrás suavemente cabeza y la otra mano sobre la barbilla, abriendo la boca. Aproxima su cara a la cara de la víctima, mirando hacia el tórax, escuchando y sintiendo en tu mejilla cómo exhala el aire y observando cómo se eleva el tórax. No emplea más de 10 segundos en esta operación.
- En caso de que el paciente no respire o su respiración sea ineficaz (boqueos, escaso movimiento torácico), inicia maniobras de Reanimación cardiopulmonar.
- Si la víctima está consciente, valora el ritmo de la respiración (continuo o con pausas prolongadas), profundidad y rapidez.



#### **Qué NO hacer:**

- Apoyarse en el pecho del paciente para valorar la respiración.
- Cerrar la vía aérea mientras valora la respiración. ►

*Impresión de signos externos de gravedad:* alteraciones de la respiración y hemorragias visibles:

### Qué hacer:

- Valora el ritmo de la respiración (continuo o con paradas prolongadas), profundidad y rapidez.
- En el caso que la víctima tenga una hemorragia importante, actúa de forma rápida sobre ellas para detener el sangrado.



### Qué NO hacer:

Cambiar el orden de la valoración de los signos del paciente (consciencia - respiración – hemorragia)

### Valoración de signos y síntomas referidos por la víctima:

En caso de una víctima consciente, es muy importante poder valorar lo que le está ocurriendo. Para ello, debes estar atento a los síntomas que la víctima refiera, así como emplear todos tus sentidos para descubrir lo que le está ocurriendo.

### Qué hacer:

- Intenta que le refiera su síntoma principal
  - ❖ Escucha y pregunta a la víctima qué siente: dolor (físico o interno, como dolor en el pecho o en la espalda, o dolor localizado por un golpe o una lesión), falta de aire, debilidad, falta de fuerza, pérdida de sensibilidad.
  - ❖ Desde cuándo (si es de reciente aparición o si las lesiones ya las presentaba con anterioridad).
- Indaga acerca de antecedentes personales médicos: si tiene alguna enfermedad, si le ha pasado alguna otra vez esta misma situación.
- Pregunta acerca del suceso, para valorar su orientación temporal, espacial y personal (dónde está, que día es y cómo se llama).
- Busca signos relativos al síntoma referido:



- ❖ Mira los movimientos del pecho, si tiene sangrados, deformidad, simetría en la cara, quemaduras, objetos clavados, movilidad normal en brazos y piernas.
- ❖ Toca para notar diferencia de temperatura, si hay alguna deformidad y falta de continuidad en huesos.
- ❖ Escucha los ruidos que hace al respirar.
- Vuelve a **llamar al 112** para informar a los servicios de emergencias de los nuevos hallazgos.

### Qué NO hacer:

- ❖ Valorar al paciente en profundidad si está inconsciente o no respira. (Priorice la RCP sobre todo lo demás).
- ❖ Intentar hacer diagnósticos médicos. Las sensaciones son muy ambiguas y difíciles de interpretar.
- ❖ Ocultar información porque la considere poco importante. Toda la información relacionada con el caso es relevante. ■

## ¿DÓNDE ESTÁN LAS SITUACIONES DE RIESGO?

La labor más significativa del personal de seguridad privada es la protección de bienes e inmuebles, así como la protección de las personas que puedan encontrarse en los mismos. Se efectúan controles de identidad y acceso con objeto de evitar actos delictivos e infracciones en relación con el servicio contratado. Las principales situaciones de riesgo asociadas a estas tareas son:

- Incidentes y agresiones en el desarrollo de sus funciones.
- Alteraciones físicas asociadas al trabajo a turnos y, especialmente, al trabajo nocturno.
- Incidentes al operar, en algunos casos, con armas de fuego.



Factores de riesgo asociados a los lugares de trabajo donde el personal de seguridad privada desarrolla su actividad (acceso a zonas con riesgo de caídas al mismo o distinto nivel, zonas de instalaciones con riesgos eléctricos, realización de rondas nocturnas, etc.); los riesgos específicos de las instalaciones de las empresas cliente, se encuentran desarrollados en el siguiente módulo.

- Exposición a condiciones climatológicas adversas al realizar trabajo en exterior.
- Exposición a ruido y proyección de partículas en las prácticas de tiro.
- Accidentes de tráfico (coches patrulla, motoristas, servicios acuda, etc.)

## PUESTO DE TRABAJO: VIGILANTE DE SEGURIDAD

Según se establece en el artículo 32 de la Ley 5/2014, de 4 de abril, de Seguridad Privada, los vigilantes de seguridad **sólo podrán desempeñar las siguientes funciones:**

- ✓ Ejercer la vigilancia y protección de bienes, establecimientos, lugares y eventos, tanto privados como públicos, así como la protección de las personas que puedan encontrarse en los mismos, llevando a cabo las comprobaciones, registros y prevenciones necesarias para el cumplimiento de su misión.
- ✓ Efectuar controles de identidad, de objetos personales, paquetería, mercancías o vehículos, incluido el interior de éstos, en el acceso o en el interior de inmuebles o propiedades donde presten servicio, sin que, en ningún caso, puedan retener la documentación personal, pero sí impedir el acceso a dichos inmuebles o propiedades. La negativa a exhibir la identificación o a permitir el control de los objetos personales, de paquetería, mercancía o del vehículo facultará para impedir a los particulares el acceso o para ordenarles el abandono del inmueble o propiedad objeto de su protección.
- ✓ Evitar la comisión de actos delictivos o infracciones administrativas en relación con el objeto de su protección, realizando las comprobaciones necesarias para prevenirlos o impedir su consumación, debiendo oponerse a los mismos e intervenir cuando presenciaren la comisión de algún tipo de infracción o fuere precisa su ayuda por razones humanitarias o de urgencia.
- ✓ En relación con el objeto de su protección o de su actuación, detener y poner inmediatamente a disposición de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad competentes a los delincuentes y los instrumentos, efectos y pruebas de los delitos, así como denunciar a quienes cometan infracciones administrativas. No podrán proceder al interrogatorio de aquéllos, si bien no se considerará como tal la anotación de sus datos personales para su comunicación a las autoridades. ►

- ✓ Lo dispuesto en el párrafo anterior se entiende sin perjuicio de los supuestos en los que la Ley de Enjuiciamiento Criminal permite a cualquier persona practicar la detención.
- ✓ Proteger el almacenamiento, recuento, clasificación, transporte y dispensado de dinero, obras de arte y antigüedades, valores y otros objetos valiosos, así como el manipulado de efectivo y demás procesos inherentes a la ejecución de estos servicios.
- ✓ Llevar a cabo, en relación con el funcionamiento de centrales receptoras de alarmas, la prestación de servicios de verificación personal y respuesta de las señales de alarmas que se produzcan.

Además, también podrán realizar las funciones de recepción, verificación no personal y transmisión a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad que el artículo 47.1 reconoce a los operadores de seguridad.

Las funciones del **vigilante de explosivos** son análogas a las del vigilante de seguridad salvo que cambia el objeto de la protección; para realizar este trabajo es preciso obtener la correspondiente habilitación.

Además, el punto 2 de artículo 32 de la citada LSP, establece que “los vigilantes de seguridad se dedicarán exclusivamente a las funciones de seguridad propias, no pudiendo simultanearlas con otras no directamente relacionadas con aquéllas.”

Respecto de los **Escoltas Privados**, el apartado 1 del artículo 33 de la LSP establece que “el acompañamiento, defensa y protección de personas determinadas, o de grupos concretos de personas, impidiendo que sean objeto de agresiones o actos delictivos”.

### **TRABAJOS DE ATENCIÓN AL PÚBLICO**

La labor del personal de seguridad privada se desarrolla habitualmente con atención al público (control de accesos en edificios, vigilancia en comercios para evitar robos, etc.). En ocasiones, la relación y el trato directo con el público, puede ocasionar riesgos psicosociales como fatiga y situaciones conflictivas debido a la tensión generada por desbordamiento, intervenciones en caso de observar hurtos, denegación del acceso a locales a personas que no reúnen requisitos de autorización, etc.



Todo ello puede producir incertidumbre sobre las consecuencias de las decisiones tomadas, especialmente, respecto al nivel de satisfacción de los clientes o el cumplimiento de objetivos.

### **PARA REDUCIR AL MÁXIMO POSIBLE ESTAS SITUACIONES INDICAMOS LAS SIGUIENTES PAUTAS DE ACTUACIÓN:**

- ✓ Conocer las ayudas de la organización y de consulta para cada demanda o situación especial que se salga de su ámbito de decisión.
- ✓ Solicitar las aclaraciones sobre las pautas de comportamiento a seguir en las diferentes situaciones potencialmente conflictivas.
- ✓ Ante una reacción violenta de los clientes o usuarios, tratar de tranquilizarles exponiendo las razones que motivan tal decisión de forma clara y respetuosa. Ante contestaciones fuera de contexto, moderar el tono de voz y mantenerse tranquilo, esto ayuda en la mayoría de las ocasiones a reconducir satisfactoriamente la situación.

Tras una situación o reacción violenta, es recomendable hablar de ella con los compañeros, responsables o amigos y procurar hacer ejercicio físico para descargar la energía contenida por el estrés. Evitar el consumo de bebidas alcohólicas y el tabaco. ■

En abril de 2025 comenzó la próxima campaña de la Renta y Patrimonio correspondiente al ejercicio económico de **2024** y, como cada año, las personas obligadas a presentar la declaración deberán hacerlo a través del **modelo 100** entre los meses **de abril y junio**.

Los requisitos esenciales para presentar la declaración de la renta son haber ganado un salario de más de **22.000 euros al año con carácter general**. Si se ha tenido más de un pagador a lo largo del año, entonces el límite es a partir de **15.876 euros al año**, en vez de los 15.000 establecidos hasta la última declaración. Además, cuando, procediendo de más de un pagador, la suma de las cantidades percibidas del segundo y restantes pagadores, por orden de cuantía, no superen en su conjunto la cantidad de 1.500 euros anuales.



### **Las fechas de campaña de Renta y Patrimonio anunciadas por la Agencia Tributaria para la confección son:**

- **Día 2** de abril hasta el **30 de junio** de 2025: **presentación por Internet** de las declaraciones de Renta y Patrimonio 2024.
- **Día 6** de mayo hasta el **30 de junio** de 2025: la Agencia Tributaria le podrá confeccionar su declaración de Renta 2024 **por teléfono** (solicitud de cita desde el 29 de abril hasta el 27 de junio).
- **Día 2** de junio hasta el 30 de junio de 2025: la Agencia Tributaria le podrá confeccionar su declaración de Renta 2024 **presencialmente** en sus oficinas (solicitud de cita desde el 29 de mayo hasta el 27 de junio).

**Para ser atendido por la Agencia Tributaria tanto por teléfono como presencialmente, concierte previamente cita, por Internet o llamado a los siguientes números de teléfono:**

- **Teléfono automático:**
  - ✓ **91 535 73 26**
  - ✓ **901 12 12 24**



- **Servicio de cita presencial para Renta:**
  - ✓ **91 553 00 71**
  - ✓ **901 22 33 44**
- También podrás solicitar cita por la App "Agencia Tributaria".

### Enlace para pedir cita:

<https://www2.agenciatributaria.gob.es/wlpl/TOCP-MUTE/internet/identificacion>

### Enlace para gestionar BORRADOR:

<https://sede.agenciatributaria.gob.es/Sede/irpf/gestiones-irpf.html>

### Solicitud borrador:

<https://www12.agenciatributaria.gob.es/wlpl/OVCT-CXEW/SelectorAcceso?rep=S&ref=%2Fwlpl%2FDASR-CORE%2FAccesoDR2021RVlt&aut=CPR>

## DE INTERES PARA EL AFILIADO

### **Deducción de la cuota de afiliación**

Te recordamos que el importe de la cuota sindical es un gasto deducible en la Declaración de la Renta según recoge el artículo 19.2 de la ley de IRPF y el artículo 10 del Reglamento del IRPF. Los justificantes son los recibos bancarios y aquellos que tengan la cuota sindical por nómina será la propia nómina. **Si habéis cotizado en 2024 completo se trata de 166,20 euros.** Si el periodo de cotización fue inferior, debéis de calcular el importe multiplicando la cantidad de cuotas mensuales abonadas durante el ejercicio, por el importe de la cuota general mensual **(13,85 euros)**. Puede comportar un ahorro en la cuota de entre el 20% y el 35% según los casos. Hay que poner la cantidad a deducir en el espacio reservado a cuotas satisfechas a sindicatos **(casilla 0014)** del impreso oficial (digital o en papel) del IRPF. En cumplimiento de la Ley de protección de datos el borrador que envía Hacienda, por defecto, no indica la cantidad abonada a los sindicatos, es necesario modificar el borrador.■

En este artículo analizamos los derechos a los descansos que deben de haber en las jornadas de trabajo por parte de los trabajadores.

### Descansos: un derecho laboral fundamental

El Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 34, establece de forma clara el derecho de todos los trabajadores a disfrutar de descansos durante su jornada laboral. Este artículo, que regula el tiempo de trabajo, determina los descansos mínimos a los que tienen derecho los empleados, buscando así proteger su salud y bienestar. **Los descansos no son un derecho fundamental** que contribuye a mejorar el rendimiento, reducir el estrés y garantizar un ambiente laboral más seguro y productivo.

### Descansos para menores de edad: una protección adicional

El Estatuto de los Trabajadores establece una protección especial para los trabajadores menores de edad (entre 16 y 18 años). Si su jornada laboral es de al **menos 4 horas y media diarias**, tienen derecho a un descanso de al menos 30 minutos. Esta medida busca garantizar que los jóvenes trabajadores, que se encuentran en una etapa de desarrollo, dispongan del tiempo necesario para descansar y recuperarse durante su jornada laboral. Además, estos trabajadores tienen derecho a un descanso semanal mínimo de dos días, lo que refleja la preocupación por su bienestar y desarrollo integral.

### Jornadas superiores a seis horas: el descanso mínimo obligatorio

Para los empleados con jornadas laborales superiores a **seis horas** continuas, el Estatuto de los Trabajadores establece el derecho a un descanso no inferior a **15 minutos**. Este tiempo de pausa es fundamental para recargar energías y mantener un buen nivel de concentración, especialmente en trabajos que demandan un esfuerzo mental o físico considerable. **Este descanso se considera tiempo efectivo de trabajo**, por lo que no se puede descontar de la jornada laboral. Opciones de descanso: **15 minutos o 30 minutos**.

En el caso de jornadas de **8 horas**, el trabajador tiene dos opciones en lo que a descanso se refiere: puede disfrutar de dos pausas de **15 minutos** o una sola pausa de **30 minutos**. La elección entre estas opciones dependerá de la preferencia del empleado, así como de las condiciones y la organización del trabajo en cada empresa. Lo importante es que el trabajador disponga del tiempo necesario para recuperarse y regresar al trabajo con energías renovadas.

Además de los descansos durante la jornada laboral, el Estatuto de los Trabajadores establece la necesidad de un descanso mínimo de **12 horas** entre el final de una jornada laboral y el comienzo de la siguiente. Este periodo de tiempo es fundamental para que el trabajador pueda descansar adecuadamente, recuperar energías y afrontar la siguiente jornada laboral con la mente y el cuerpo descansados. **Este descanso mínimo entre jornadas se considera un derecho irrenunciable para todos los trabajadores.**

### Descanso semanal: un derecho para todos

Todo trabajador tiene derecho a un descanso semanal mínimo de **un día y medio**, que puede acumularse en periodos de **14 días**. Este descanso semanal permite al empleado desconectar del trabajo, dedicar tiempo a su vida personal y familiar, y recargar energías para afrontar la semana laboral. Los trabajadores menores de edad, al igual que ocurre con los descansos diarios, tienen un descanso semanal de dos días, lo que refuerza la importancia de proteger su bienestar y desarrollo.

### Descansos para jornadas de más de 4,5 horas: un derecho fundamental

En resumen, todo trabajador cuya jornada laboral supere las **4 horas y media diarias seguidas** tiene derecho a un descanso, ya sea de **15 minutos**, **30 minutos** o incluso más si el convenio ►

colectivo lo establece. Es fundamental que los trabajadores conozcan sus derechos y que las empresas cumplan con sus obligaciones en materia de descansos laborales. Si un trabajador considera que no se están respetando sus derechos, puede acudir a su representante empresarial, sindical, o revisar su convenio colectivo para informarse sobre sus derechos y reclamar lo que le corresponde.

En definitiva, el tiempo de descanso durante la jornada laboral no es una mera cortesía de la empresa, sino **un derecho fundamental** que está regulado por el Estatuto de los Trabajadores. Conocer estos derechos es esencial para garantizar unas condiciones de trabajo justas y saludables. Recuerda, si trabajas más de seis horas continuas, tienes derecho a un descanso de al menos 15 minutos, y si trabajas ocho horas, tienes derecho a dos descansos de 15 minutos o uno de 30. Exige tus derechos y contribuye a un ambiente laboral más justo y productivo.

### ***Si trabajas a turnos esto te interesa: el mínimo de horas que debes descansar entre una jornada y otra***

Trabajar a turnos puede ser complicado, especialmente cuando se trata de encontrar el equilibrio entre la vida laboral y personal. Uno de los aspectos más importantes en este tipo de empleo es el tiempo de descanso entre una jornada y otra, que está regulado por el Estatuto de los Trabajadores y por normas específicas para sectores con trabajo por turnos. Si tienes un empleo en estas condiciones, aquí te explicamos cuánto tiempo de descanso te corresponde y cómo se aplican las excepciones.

La normativa laboral en España establece que debe haber un descanso **mínimo de 12 horas** entre el final de una jornada laboral y el inicio de la siguiente. Este principio busca proteger la salud del trabajador, evitar el agotamiento físico y mental, y es aplicable a todos los empleados, incluidos aquellos que trabajan a turnos.

Sin embargo, en situaciones específicas, como el trabajo por turnos, esta regla puede ser adaptada. Por ejemplo, cuando el cambio de turno impide cumplir con este descanso mínimo, se permite reducirlo a 7 horas, siempre y cuando la diferencia sea compensada en los días posteriores.

#### **Excepciones en el trabajo a turnos**

El trabajo a turnos implica una rotación de horarios que puede incluir noches, fines de semana y días festivos. En estas circunstancias, las empresas tienen cierta flexibilidad para organizar los descansos, pero deben cumplir con unas normas mínimas:

En caso de que un cambio de turno reduzca el descanso **mínimo de 12 horas**, se debe compensar con descansos alternativos.

Estos descansos compensatorios deben disfrutarse dentro de los días inmediatamente posteriores y no pueden ser sustituidos por compensaciones económicas, salvo que la relación laboral termine antes de que se disfruten los descansos pendientes.

#### **Descansos semanales en el trabajo a turnos**

Además del descanso diario, los trabajadores tienen derecho a un descanso semanal mínimo de un día y medio ininterrumpido, que generalmente incluye la tarde del sábado y el domingo completo. Sin embargo, en el trabajo a turnos, este descanso puede organizarse de manera diferente:

Se permite acumular el medio día de descanso semanal durante un **período de hasta cuatro semanas**, siempre que se disfrute junto con el resto de los **descansos acumulados**.

Este esquema de acumulación es particularmente útil en sectores donde la continuidad operativa es esencial, como la sanidad, la industria o el transporte.

**El turno nocturno**, comprendido entre las **22:00 y las 6:00**, tiene reglas específicas. La jornada de los trabajadores nocturnos no puede exceder de **8 horas diarias** de promedio en un período de **15 días**. Además, estos trabajadores **no pueden realizar horas extraordinarias** salvo en circunstancias excepcionales, como la prevención de siniestros. ■

En este artículo vamos a desarrollar como se incorpora a la legislación laboral el nuevo permiso retribuido.

## *Nuevo permiso retribuido por fenómenos meteorológicos adversos*

El pasado 29 de noviembre de 2024 se publicó en el BOE el **Real Decreto-Ley 8/2024**, que introduce medidas urgentes dentro del **Plan de respuesta inmediata y reconstrucción frente a los daños causados por la DANA** y que ha modificado el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores (ET) incluyendo un nuevo permiso retribuido por fenómenos meteorológicos adversos o “permiso climático”.

Este **Real Decreto-Ley** responde a la creciente frecuencia y gravedad de fenómenos meteorológicos extremos, como inundaciones, incendios forestales y tormentas.

La creación del “**permiso climático**”, otorga a las personas trabajadoras el derecho de ausentarse del trabajo durante un máximo de **cuatro días remunerados** en caso de catástrofes naturales o alertas climáticas graves.

### Contexto y Justificación

En los últimos años, España ha enfrentado un aumento significativo en la frecuencia de eventos climáticos extremos, como las DANAs (Depresiones Aisladas en Niveles Altos), que han provocado graves inundaciones en varias regiones del país.

Estos eventos no solo generan pérdidas humanas y materiales, sino también **dificultan el desarrollo normal de las actividades laborales**, afectando tanto a las personas trabajadoras como a empresas.

El gobierno, consciente de la necesidad de **garantizar la seguridad de las personas trabajadoras** y mantener la estabilidad económica en estas situaciones, ha introducido el nuevo permiso retribuido por fenómenos meteorológicos adversos.

Además, esta medida se alinea con los **compromisos internacionales en materia de adaptación al cambio climático y protección de los derechos laborales**, como los establecidos en el Acuerdo de París y las directrices de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

### Marco normativo del nuevo permiso retribuido por fenómenos meteorológicos adversos

La base legal de este **nuevo permiso retribuido por fenómenos meteorológicos adversos** se encuentra en la **Disposición final segunda Real Decreto-Ley 8/2024**. Las modificaciones clave del Estatuto de los Trabajadores son:

#### **Nueva letra g) del artículo 37.3 del ET**

Permite a las personas trabajadoras, con previo aviso y justificación, **ausentarse de su puesto de trabajo hasta cuatro días remunerados** si no pueden llegar al lugar de trabajo o transitar por las vías necesarias debido a:

1. Recomendaciones, restricciones o prohibiciones impuestas por las autoridades.
2. Situaciones de riesgo grave e inminente, incluidas catástrofes naturales o fenómenos meteorológicos adversos. ►

- ✓ Si las condiciones persisten tras esos cuatro días, el permiso puede extenderse mediante una suspensión del contrato o reducción de jornada por fuerza mayor (artículo 47.6 del Estatuto).
- ✓ Cuando el teletrabajo sea viable, la empresa podrá implementarlo, asegurando los medios necesarios según la Ley de trabajo a distancia (pinchar enlace)  
<https://www.boe.es/eli/es/l/2021/07/09/10/con>

Revisión del artículo 47.6 del ET:

- ❖ Se detalla que la fuerza mayor temporal también puede ser consecuencia de limitaciones operativas impuestas por autoridades competentes, pero solo tras agotar los cuatro días de permiso retribuido.
- ❖ Se simplifica el procedimiento para los expedientes por fuerza mayor, eliminando la obligatoriedad de solicitar informes a la **Inspección de Trabajo** (pinchar enlace)  
**.: Inspección de Trabajo y Seguridad Social .:**

### Características del Permiso Climático

Este nuevo permiso retribuido por fenómenos meteorológicos adversos permite a las personas trabajadoras ausentarse hasta cuatro días consecutivos sin perder su salario si:

- ❖ Las **condiciones climáticas** hacen imposible acudir al **centro de trabajo** o transitar por las vías necesarias.
- ❖ Existen **alertas**, recomendaciones o prohibiciones emitidas por las autoridades competentes.
- ❖ Se enfrentan riesgos graves e inminentes, como los derivados de:
  - **DANAs** (Depresiones Aisladas en Niveles Altos).
  - Incendios forestales.
  - Tormentas extremas u otras catástrofes naturales.

Si las actividades laborales son compatibles con el teletrabajo, la empresa podrá implementarlo siguiendo estas condiciones:

- a) Proveer los equipos y recursos necesarios.
- b) Respetar la legislación sobre derechos laborales y compensar los gastos asociados al trabajo remoto.

### Situaciones tras los cuatro días retribuidos del nuevo permiso retribuido por fenómenos meteorológicos adversos

Si tras los cuatro días persisten las condiciones adversas:

- La empresa podrá optar por un ERTE por fuerza mayor, según el **artículo 47.6** del Estatuto de los Trabajadores. ►

- El proceso de autorización del ERTE se simplifica:
  - ✓ No será necesario un informe de la Inspección de Trabajo.
  - ✓ La empresa debe justificar documentalmente las limitaciones operativas causadas por las condiciones climáticas.

### Obligaciones de las Empresas

Las empresas tienen las siguientes obligaciones ante el nuevo permiso retribuido por fenómenos meteorológicos adversos:

- Respetar el permiso retribuido y, si corresponde, implementar el teletrabajo proporcionando los recursos necesarios.
- Informar regularmente a la representación legal de las personas trabajadoras sobre las medidas a tomar en caso de alertas climáticas.
- Establecer protocolos de actuación mediante la negociación colectiva, incluyendo medidas para prevenir riesgos asociados a catástrofes y fenómenos meteorológicos adversos.
- Comunicar de manera inmediata las medidas preventivas frente a riesgos graves e inminentes, suspendiendo las actividades laborales hasta que desaparezca el peligro.



### Perspectivas Futuras

La incorporación del permiso climático en el Estatuto de los Trabajadores es un avance significativo en la protección de los derechos laborales frente a las crecientes amenazas climáticas.

Este derecho permite a las personas trabajadoras ausentarse hasta cuatro días remunerados en situaciones de emergencia climática, con la posibilidad de extender esta protección mediante mecanismos legales como el teletrabajo o los ERTE.

Además, el Ministerio de Trabajo y Economía Social deberá desarrollar un Real Decreto en el plazo de un año para establecer medidas adicionales frente a los impactos del cambio climático en el ámbito laboral.

Este decreto incluirá especificaciones sobre cómo adaptar las actividades empresariales a los riesgos climáticos y garantizará que los sectores más vulnerables cuenten con protecciones adecuadas.

Por su parte, las empresas tendrán un año para diseñar y aplicar protocolos de actuación adaptados a los riesgos específicos de su actividad, promoviendo entornos laborales resilientes frente a las amenazas climáticas.

*Nota: Para cualquier duda que os pueda causar este artículo. Tenéis a vuestra disposición el servicio de guardias del sindicato, así como el servicio jurídico del sindicato. ■*

## Preguntas de los Afiliados/as: Agresiones y horas extras

### PREGUNTA

Tuve una agresión trabajando, de dicha agresión se me ha provocado un daño que supone 1500€ en implante dental, mutua se lava las manos

¿Qué se puede hacer?

Trabajo como vigilante en metro madrid, para el grupo Sicor. La agresión fue denunciada y el agresor detenido e identificado

Necesito ayuda, puesto que no tengo 1500€ y no puedo estar como estoy, por culpa de una agresión y con la mutua lavándose las manos.

### RESPUESTA

La mutua solo tiene la responsabilidad de cubrirte la baja por accidente laboral, es decir todo el tiempo que necesitas para tu recuperación.

La empresa tiene la obligación de ponerte a tu disposición el servicio jurídico en materia penal para que te represente ante los juzgados. Para ello debes de notificarlo con 48 horas de antelación, a la actuación judicial.

*Artículo 24 del Convenio Colectivo Estatal de las Empresas de Seguridad (CCEES)  
24. Asistencia Jurídica*

Tienes que poner una denuncia ante la **policía nacional o ante el juzgado**, aportando el parte de lesiones del lugar donde te han asistido (hospital, urgencias, samur o asistencia ambulatoria), en el juzgado solicitas la **responsabilidad civil**. para pedir "daños y perjuicios" que te cubrirá el tiempo que hayas estado de baja y los gastos ocasionados (lesiones o material).

Informa lo acontecido a tu Sección Sindical, representantes del Comité de Empresa o delegado de personal, para que tengan constancia de ello.

### PREGUNTA:

Trabajo en una CRA de operadora. Tengo un problema con el pago de las horas extras que realicé en diciembre. Mi empresa no quiere abonármelas en este mes correspondiente, las que me tenían que haber pagado en la nómina de febrero. Sino que pretende pagármelas en el mes de marzo con la nómina de marzo, esto que están haciendo ¿es posible aun así yo haya expresado que las quiero cobrar este mes?

### RESPUESTA

Las horas extras como así se establece en el Convenio Colectivo vigente.

Dice lo siguiente:

Artículo 53: "las horas extraordinarias habrá de ser abonadas de forma mensual en la nómina correspondiente al mes siguiente de su realización"

Por tanto, la empresa está actuando mal en este sentido.

Mi recomendación es que envíes un escrito a la empresa exponiendo lo que aquí relatado dando un plazo no superior a 5 días para que regule la situación.

En el escrito, pon que, en caso de hacer caso omiso a tu petición, lo pondrás en manos de la Autoridad Laboral.

En el caso que la empresa no regule la situación, dará pie a poner una denuncia de reclamación de cantidades ante el Servicio de Mediación Arbitraje y Mediación (SMAC) Para ello tienes a tu disposición el Servicio Jurídico del Sindicato.

En correlación con el artículo de la revista anterior del mes de febrero, analizaremos los siguientes pasos; La conciliación resultada, demanda ante los Juzgados de lo social, sentencia y recurso.

### ***La papeleta de conciliación laboral***

El primer paso para mostrar nuestra disconformidad con el despido es presentar una papeleta de conciliación en el Servicio de Mediación arbitraje y conciliación.

En la mayoría de las provincias se denomina SMAC, pero en otras provincias tiene otras denominaciones.

El objetivo de la papeleta de conciliación laboral es anunciar a la empresa la impugnación del despido y darle una oportunidad de alcanzar un acuerdo sin tener que llegar a los tribunales.

Estos son los datos que se deben indicar en la carta de despido:

1. Datos de identificación del trabajador: Nombre, DNI, dirección a efecto de notificaciones y, opcionalmente, aunque recomendado, el número de teléfono. Si se presenta con un abogado, se suele poner los datos de contacto del letrado.
2. Datos de identificación de la empresa Razón social de la empresa o nombre del empresario, CIF y domicilio a efecto de notificaciones (el que aparece en la nómina).
3. Reclamación efectuada. Solicitar el despido nulo o improcedente.
4. Datos básicos de la relación laboral: Grupo profesional, salario anual o mensual, antigüedad y convenio colectivo de aplicación.
5. Causas de la reclamación. No hace falta indicar con que pruebas tenemos, ya que eso se deja para el procedimiento judicial, pero sí que tenemos que indicar todas las causas por las que solicitamos la improcedencia o la nulidad del despido.

No es necesario indicar la indemnización reclamada: A indicar la antigüedad y el salario, ya se sabe la cantidad que reclamamos como indemnización por el despido improcedente.

Una vez presentada la papeleta de conciliación laboral, nos darán una fecha para la celebración de la vista que no se debería demorar más allá de los **15 días hábiles** desde que la presentamos.

### ***¿Qué es lo que puede pasar en el acto de conciliación?***

Existen tres posibilidades:

#### **Con acuerdo**

Podemos alcanzar cualquier acuerdo con la empresa en este acto. Si alcanzamos un acuerdo ya no podemos presentar demanda posteriormente, salvo que el acuerdo así lo establezca.

Estas son las dudas frecuentes en caso de alcanzar un acuerdo:

- a) ¿La empresa está obligada a hacer una oferta? No, la empresa simplemente puede decir que se opone a la reclamación efectuada por el trabajador. En este caso, suelen indicar que los motivos se dirán en el momento procesal oportuno, es decir, en la fecha del juicio. ►

- a) ¿Si me reconoce la improcedencia tiene que abonarme la indemnización máxima? No, se puede alcanzar un acuerdo por una cuantía inferior, o incluso superior.
- b) ¿Si me ofrece la reincorporación estoy obligada a aceptarla? No, el trabajador puede presentar una demanda posteriormente y no pierde ninguna opción.
- c) ¿Cuándo me van a pagar si alcanzo un acuerdo? Depende de lo que las partes acuerden, salvo casos excepcionales, en la papeleta se suele recoger un plazo de pago de una semana o incluso menos.
- d) **¿Qué es lo que debo tener en cuenta?** si se alcanza un acuerdo, se suele recoger *la frase de que el trabajador no tiene nada más que reclamar de la relación laboral*. Si se recoge dicho acuerdo, estamos renunciando a reclamar por otra cuestión a la empresa. Por ejemplo, horas extraordinarias.

Si alcanzamos un acuerdo en conciliación sobre la indemnización tenemos que estar seguros de que la empresa va a pagar, ya que el FOGASA no se responsabiliza del pago. Sólo se responsabilizará si el pago se acuerda en sede judicial.

### Sin acuerdo

El acto de conciliación acaba sin acuerdo si el trabajador no acepta lo que la empresa le ofrece en este acto. Como hemos comentado anteriormente, la empresa puede hacer algún tipo de oferta e incluso la reincorporación.

El acto de conciliación acaba sin acuerdo si el trabajador no acepta lo que la empresa le ofrece en este acto. Como hemos comentado anteriormente, la empresa puede hacer algún tipo de oferta e incluso la reincorporación.

En este caso, el trabajador puede rechazarlo y normalmente, para no decir nada que le pueda perjudicar, se suele indicar que rechaza la propuesta por lo que se dirá en el momento procesal oportuno».

Para continuar con el procedimiento tendremos que presentar la demanda ante los Juzgados de lo Social.

### Sin efecto

Si la empresa o el empresario no acuden a la conciliación, el resultado es intentada sin efecto.

La mayoría de las empresas se presentan al acto de conciliación, pero en caso de que no lo hagan puede ser condenadas en costas si estiman íntegramente la posterior demanda que presente el trabajador con un límite máximo de 600 €. Así viene recogido en el artículo 66.3 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

### Demanda ante los Juzgados de lo social

Antes de presentar demanda es obligatorio haber presentado la papeleta de conciliación laboral. De hecho, para que la demanda sea admitida a trámite se deberá remitir junto con el acta de conciliación.

Por otro lado, es conveniente recordar en cuanto al plazo, que para presentar la demanda tendremos los días que no hayamos gastados, de los 20 que tenemos, para presentar la papeleta de conciliación laboral.

### ¿Qué es lo que se tiene que indicar en la demanda?

Puede tener un fundamento similar a la papeleta de conciliación, pero indicando todas las causas por las cuales mostramos nuestra disconformidad con el despido, sin indicar las pruebas con las que contamos. ►

- Datos de identificación del trabajador: Nombre, DNI, dirección a efecto de notificaciones y, opcionalmente, aunque recomendado, el número de teléfono. Si se presenta con un abogado, se suele poner los datos de contacto del letrado.
- Datos de identificación de la empresa Razón social de la empresa o nombre del empresario, CIF y domicilio a efecto de notificaciones (el que aparece en la nómina).
- Reclamación efectuada. Solicitar el despido nulo o improcedente
- Datos de la relación laboral: Grupo profesional, jornada que se realiza, salario anual o mensual, antigüedad y convenio colectivo de aplicación.
- Causas de la reclamación. Indicar de manera clara y separada todos los hechos por los cuales se impugna el despido; falta de procedimiento, falta de veracidad de los hechos... además podemos citar alguna jurisprudencia relacionada que sea favorable a nuestros intereses. Al igual que con la papeleta de conciliación, no es necesario indicar las pruebas con las que contamos.
- No es necesario indicar la indemnización reclamada: A indicar la antigüedad y el salario, ya se sabe la cantidad que reclamamos como indemnización por el despido improcedente.
- Solicitud de prueba: En la demanda, podemos solicitar al juzgado que requiera a la empresa para que aporte determinados documentos, como pueden ser: nóminas, contratos de trabajo, convenio colectivo, boletines de cotización a la Seguridad Social... Además, podemos solicitar al juzgado que citen para el día del juicio al representante legal del juzgado o determinados testigos.
- Documentos adjuntos: Es necesario adjuntar la carta de despido y el acta de conciliación laboral.

### ¿Puedo alcanzar un acuerdo con la empresa antes del día del juicio?

Sí, en cualquier momento es posible alcanzar un acuerdo. Este acuerdo se realizaría ante la letrada de la administración de justicia -anteriormente denominadas secretarías judiciales que tiene la misma fuerza vinculante para las partes que una sentencia.

De hecho, cinco minutos antes de la vista, se produce un intento de conciliación ante la letrada de la administración en la que, dependiendo del funcionario de la administración, se produce una negociación entre las partes o simplemente se recoge si existe o no acuerdo.

### ¿Cuándo aportamos las pruebas?

Las pruebas se aportan en el momento del juicio. En este cuadro resumen puedes como se desarrolla la vista:

### Ratificación y contestación a la demanda

El primer turno de palabra corresponde al trabajador, o a su abogado, para que se ratifique en la demanda o haga las correcciones o aclaraciones que estime necesarias. En este momento no es posible aumentar o variar la demanda sustancialmente, es decir, no podemos variar lo que pedimos.

En segundo lugar, tiene el turno de palabra el abogado de la empresa para que conteste a la demanda, indicando cuales son los todos los motivos por los cuales se oponen a la demanda efectuada por el trabajador.

Es decir, que en ese momento el abogado o representante legal de la empresa realizará de forma oral, normalmente leyendo, porque considera que la reclamación efectuada por el trabajador no es correcta. De hecho, puede estar conforme con algunos puntos y disconforme con otros. ►

Por lo tanto, no es hasta el mismo momento del juicio en que sabemos cual va a ser la estrategia de defensa de la empresa y que hechos nos va a discutir, desde la antigüedad, salario o hechos indicados en la carta de despido.

Aunque no es habitual, ante las posturas de las partes, el juez puede compeler a las partes a alcanzar un acuerdo en ese momento o acercar las posturas si en la negociación anterior hubo casi un acuerdo.

### Práctica de la prueba

Una vez contestada la demanda por parte de la empresa, quedan fijados los hechos en los cuales las partes no están de acuerdo, por lo que es el momento que tienen las partes para proponer las pruebas.

En el procedimiento laboral, casi todas las pruebas son válidas. Es decir, se pueden proponer todos los testigos o aportar las pruebas, escritas audios o vídeos, que se considere necesarias, salvo que se hayan obtenido violando los derechos fundamentales de los trabajadores.

Cuestión diferente es la valoración que realice el juez sobre esas pruebas.

En primer lugar, es el trabajador el que indica de que pruebas pretenda valerse. Normalmente aporta documental; contrato escrito, nóminas, informe de vida laboral y convenio colectivo y propone testigos o la declaración del representante legal de la empresa.

En segundo lugar, la empresa aportará también la prueba documental que considera pertinente, y en su caso testigos y/o la declaración del trabajador. Si quiere que el trabajador sea interrogado, suele solicitar antes su citación.

Una vez solicitada la prueba, el juez tendrá que aceptarla y considerarla pertinente. Es raro que no sea aceptada, salvo que sea para acreditar un hecho que no es controvertida. En cuanto a la prueba documental, que deberá de estar debidamente relacionada y numerada, será revisada por la parte contraria antes de entregarla al juez.

Es decir, el trabajador entregará la prueba a la empresa y viceversa, para que puedan verificar los documentos aportados y, en su caso, impugnarlos si no estuvieran conformes.

En el mismo acto, y una vez revisada por cada parte la prueba documental, se practicarán el resto de las pruebas; los testigos, peritos..

En los interrogatorios, empezará preguntando la parte que propuso la prueba, y luego siempre tendrá la palabra la otra parte.

### Fase de conclusiones

Una vez practicada la prueba, cada una de las partes realizará unas breves conclusiones en las que se pondrá en relación lo indicado en la demanda, o en la contestación, con la prueba practicada.

Las conclusiones las emitirá en primer lugar la empresa, y por último, el trabajador.

Aunque lo normal es que el juez ya tenga más o menos claro quién es el que tiene la razón en el despido las conclusiones pueden valernos para inclinar la balanza a nuestro favor, por lo que es importante, apoyándonos en la prueba practicada, exponer los argumentos de forma clara y contundente.



## Sentencia y posibilidad de recurso

Aunque puede variar en cada caso, en la práctica, la sentencia suele dictarse en el plazo de una semana desde la celebración de la vista.

Todas las sentencias de despido podrán impugnarse ante el TSJ.

### ¿Qué es lo que puede determinar la sentencia?

- **Despido procedente** (más información). La procedencia del despido determina que la extinción de la relación laboral es correcta, es decir, la empresa ha seguido el procedimiento correcto y las causas indicadas en la carta de despido son correctas.
- **Despido improcedente** (más información). El despido realizado no es correcto, ya sea porque no existen causas para ello o porque no se ha seguido el procedimiento establecido. La empresa tendrá que decidir, en el plazo de cinco días hábiles desde la notificación de la sentencia, para abonar al trabajador la indemnización que corresponde por despido improcedente o la readmisión en su puesto de trabajo con el abono de los salarios de tramitación. Esta decisión es de la empresa, y si opta por la readmisión, el trabajador obligatoriamente tiene que hacerlo, sino será considerado baja voluntaria.
- **Despido nulo** (más información). Si el despido es improcedente, es decir, el despido no ha sido justificado o no se ha seguido el procedimiento adecuado, y además el trabajador se encuentra en alguna situación especialmente protegida el despido será declarado nulo. Por ejemplo, el despido de una mujer embarazada, o de un trabajador con una reducción de jornada por cuidado de un menor o familiar. También es un despido nulo cuando se despide a un trabajador vulnerando algún **derecho fundamental** o como **venganza** de una **reclamación** efectuada ante el empresario.

Si el fallo no es favorable a nuestros intereses, siempre podremos presentar un recurso de suplicación ante el Tribunal Superior de Justicia de nuestra Comunidad Autónoma.

Este recurso hay que anunciarlo en un plazo de **5 días hábiles** desde la notificación de la sentencia.

### ¿Qué consecuencias tiene perder el juicio?

Ninguna.

Únicamente el juez confirmará la decisión de extinción de la relación laboral por parte de la empresa, y el único coste que tendremos será los honorarios que hayamos pactado con nuestro abogado.

No hay condena en costas en la jurisdicción social para el trabajador.

De hecho, como es posible demandar sin abogado, no es necesario gastar nada para demandar a la empresa.

Por otro lado, y como hemos indicado anteriormente, en caso de no estar conformes con la sentencia, se puede presentar un recurso de suplicación.

En este caso, sí que será necesario la asistencia de un abogado o graduado social.

*Nota: Para cualquier duda que os pueda causar este artículo. Tenéis a vuestra disposición el servicio de guardias del sindicato, así como el servicio jurídico del sindicato. ■*



## CALENDARIO LABORAL 2025

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

**1: Año Nuevo.**  
**6: Día de los Reyes.**

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				

**17: Jueves Santo.**  
**18: Viernes Santo.**

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	

**1: Fiesta del trabajador.**  
**2: Fiesta de la Comunidad de Madrid.**  
**15: San Isidro.**

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
	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			

**25: Fiesta de Santiago Apóstol.**

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

**15: Día de la Asunción de María.**

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	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		

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

**1: Día de Todos los Santos.**  
**9: Día de la Almudena.**  
*(Se traslada al día 10 Lunes)*

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				

**6: Día de la Constitución.**  
**8: Día de la Inmaculada Concepción.**  
**25: Día de Navidad.**

**PERMISOS RETRIBUIDOS Y PRESTACION ILT 2025**

Matrimonio del trabajador o <b>pareja de hecho</b> .	<b>17 días</b> . El trabajador podrá disfrutar continuamente la licencia de matrimonio y la vacación anual, siempre que lo solicite a la empresa con una antelación mínima de <b>dos meses</b> .
<b>Enfermedad Grave, Accidente, Hospitalización e Intervención quirúrgica</b> sin hospitalización que precise reposo domiciliario de cónyuge o <b>pareja de hecho</b> , de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, o <b>convivientes</b> .	<b>2 días</b> ampliables a <b>4 días</b> cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto. <i>“En caso de <b>enfermedad o intervención grave</b>, este permiso podrá tomarse dentro de <b>los 7 días</b> del hecho causante. <b>En este sentido la nueva normativa establece 5 días</b>.”</i>
<b>Fallecimiento</b> de cónyuge o <b>pareja de hecho</b> , de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.	<b>2 días</b> ampliables a <b>4 días</b> cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto.
Para el cumplimiento de un <b>deber inexcusable</b> de carácter <b>público y personal</b> de acuerdo con la legislación vigente que al efecto hubiere, incluyéndose en este tiempo el que corresponda al invertido en <b>denuncias</b> derivadas del cumplimiento del servicio.	<b>Por el tiempo indispensable.</b>
Para disfrutar de los <b>derechos educativos</b> generales y de la formación profesional, en los supuestos y en la forma regulados por el Estatuto de la Trabajadores.	<b>Por el tiempo establecido.</b>
<b>Por el matrimonio</b> de padres, hijos, hermanos y nietos de uno u otro cónyuge.	<b>1 día</b> ampliable a <b>3 días</b> por desplazamiento.
<b>Por bautizo</b> de hijo o nieto.	<b>1 día</b>
<b>Por traslado</b> de domicilio (Mudanza)	<b>2 días</b>
<b>Primera Comunión</b> de un hijo o nieto.	<b>1 día</b>
Día de Asunto Propio ( <b>no retribuido</b> )	<b>1 día con limitación (art. 55) punto; 1 y 2 convenio</b>
<b>Por cita de médico</b> especialista del INSALUD u organismo oficial de salud equivalente de las Comunidades Autónomas.	<b>3 horas de permiso máximo.</b>
<b>Por motivos médicos: 4 días</b> para ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor, cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.	Estas horas de ausencia deben ser retribuidas cuando no sobrepasen 4 días al año (conforme a lo establecido en convenio colectivo o en acuerdo entre la empresa y la RLT). El motivo de ausencia debe ser acreditado.

**PRESTACION DE LA INCAPACIDAD TRANSITORIA Y HOSPITALIZACION**

<b>Incapacidad laboral transitoria en caso de enfermedad o accidente no laboral.</b>	Del día <b>1 al 3</b> por una sola vez al año, el <b>50%</b> de la base de cotización, del <b>día 4 al 20</b> , el <b>80%</b> de la base de cotización, Del día <b>21 al 40</b> , el <b>100%</b> de la base de cotización, Del <b>41 al 60</b> , el <b>90%</b> de la base de cotización, Del <b>61 al 90</b> , el <b>80%</b> de la base de cotización, Del <b>91 al 100</b> , hasta el <b>80%</b> de la base de cotización, siempre que no haya sufrido otro proceso de IT en los doce meses anteriores al inicio del proceso. En caso contrario, se procederá como esta legislado. Del <b>101</b> en adelante, si procede, como esta legislado.
<b>Hospitalización.</b>	Se cobrará el <b>100%</b> de la base de cotización, desde la fecha de su hospitalización, durante <b>40 días</b> máximo, aunque parte de dichos días este hospitalizado y otra parte no, y en período de recuperación o postoperatorio, pero siempre que siga de baja.
<b>Incapacidad laboral transitoria en caso de accidente laboral.</b>	Las empresas complementaran hasta el <b>100%</b> de la <b>tabla salarial</b> siempre que la base reguladora no sea superior.

## IMPORTANTE

### Información para tener en cuenta sobre los permisos retribuidos expuestos anteriormente

En primer lugar, os adosamos a este escrito la siguiente información. En Acta número 24 (**documento 1 y 2**) de la comisión paritaria (patronal y sindicatos) celebrada el 22 de septiembre de 2023 a las 9.30h, dónde se acuerda contemplar los diferentes permisos retribuidos, para adaptarse al Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio y a la jurisprudencia.

Estos permisos retribuidos han sido traspuestos al Estatuto de los Trabajadores, afectando a los siguientes artículos:

- Artículo 37.3 apartado b) y b) bis
- Artículo 48 bis
- Artículo 37.9

El día 22/04/2024 varios sindicatos presentan una solicitud de mediación en la fundación SIMA frente a APROSER, ASECOPS, LAB y CIG, por **adaptación del primer párrafo del artículo 56** del Convenio Colectivo Estatal de las Empresas de Seguridad, a la nueva normativa de estos permisos contemplada en el Estatuto de los Trabajadores.

Básicamente la cuestión a tratar era que estos permisos deben de ser disfrutados en **días LABORABLES**, como así se establece en la normativa legal anteriormente mencionada.

El artículo 56 del convenio colectivo viene a decir lo siguiente.

*“Los trabajadores regidos por este Convenio Colectivo tendrán derecho al disfrute de licencias sin pérdida de la retribución, en los casos y con la duración que a continuación se indican en días **NATURALES**.”*

Ante esta disyuntiva: si los permisos laborales deben de ser **naturales o laborables** todas las partes llegan a un **ACUERDO**.

#### Que dice textualmente:

Esta reunión finalizó teniendo como resultado el **siguiente acuerdo** entre las partes intervinientes:

1. Publicitar el acta de la comisión paritaria del Convenio Colectivo Estatal de las Empresas de Seguridad de 22 de septiembre de 2023.
2. Someter el fondo del asunto a la **resolución de la futura sentencia que se dicte** en el recurso ante el Tribunal Supremo contra la sentencia número 9/2024 de la Sala Social de la Audiencia Nacional en procedimiento de impugnación de la regulación de los permisos retribuidos en el **Convenio Colectivo de Contact Center**.

Este acuerdo entendemos afecta a que los permisos del **artículo 56** continuarán siendo días **NATURALES**.

Con el consiguiente perjuicio para los trabajadores ya que, el Tribunal Supremo viene tardando una media de dos años en dictar resolución.

**DOS AÑOS** mínimo que tendremos que esperar para conocer una resolución de un convenio y de un colectivo que no tiene que ver nada con nosotros.

**NUESTRA UNIÓN ES NUESTRA FUERZA**

Calle De Alcalá, 414 - 3ª Planta, 28027 Madrid, Madrid Telf.: 915 478 763



C/ Alcalá, 414 (Entrada por C/ Hermanos García  
Noblejas, 2-3ª Planta) 28027 -Madrid-  
Teléfono: 915 - 478 -763  
Correo electrónico: [informacion@sindicatoates.com](mailto:informacion@sindicatoates.com)  
Página web: [www.sindicatoates.com](http://www.sindicatoates.com)



**AÑO 2025**

## TABLAS SALARIALES PERSONAL OPERATIVO

CATEGORIA	SALARIOBASE	PLUS PELIGROSIDAD	PLUS ACTIVIDAD	PLUS TRANSPORTE	PLUS VESTUARIO	TOTAL	TRIENIOS	QUINQUENIOS	PLUS NOCTURNIDAD
V.S. TRANSPORTE DE FONDOS -CONDUCTOR-	1248,11	174,66	204,07	133,80	111,21	1871,85€	27,61	48,77	1,32
V.S. TRANSPORTE DE FONDOS	1191,98	174,66	204,07	133,80	109,97	1814,48€	25,61	45,23	1,23
V.S.C. TRANSPORTE EXPLOSIVOS	1248,11	186,01	148,00	133,80	111,21	1827,13€	27,61	48,77	1,32
V.S. TRANSPORTE DE EXPLOSIVOS	1191,98	186,01	148,00	133,80	109,97	1769,76€	25,61	45,23	1,23
VIGILANTE DE EXPLOSIVOS	1127,46	204,42	39,00	133,80	108,97	1613,65€	25,51	44,52	1,22
VIGILANTE DE SEGURIDAD CON ARMA	1127,46	174,66		133,80	109,00	1544,92€	25,51	44,52	1,22
VIGILANTE DE SEGURIDAD	1127,46	23,38		133,80	109,00	1393,54€	25,51	44,52	1,22
GUARDA RURAL (pesca Marítima, Caza, etc.)	1127,46	195,27		133,80	112,80	1569,33€		44,52	1,22
ESCOLTA	1127,46	171,99		133,80	112,29	1545,54€		44,52	1,22
OPERADOR DE SEGURIDAD	1059,78			133,80	66,53	1260,11€	21,28	37,61	0,96
OPERADOR/A SOPORTE TEC.	1059,78			133,80	110,13	1303,71€		40,83	1,01
CONTADOR/A-PAGADOR/A	1046,77		77,98	133,80	70,72	1329,27€	21,28	37,61	1,03



C/ Alcalá, 414 (Entrada por C/ Hermanos García Noblejas, 2-3ª Planta) 28027 -Madrid-  
 Teléfono: 915 - 478 -763  
 Correo electrónico: [informacion@sindicatoates.com](mailto:informacion@sindicatoates.com)  
 Página web: [www.sindicatoates.com](http://www.sindicatoates.com)



forosocialindependiente  
[www.forosi.es](http://www.forosi.es)

**AÑO 2025**

## PLUSES, KILOMETRAJE, DIETAS Y AYUDA DISCAPACIDAD

PLUS DE FINES DE SEMANA Y FESTIVOS (POR HORA TRABAJADA)		0,99 €
KILOMETRAJE (POR KILOMETRO)		0,34 €
PLUS DE RADIOSCOPIA BÁSICA (POR HORA TRABAJADA)		0,20€
PLUS DE RADIOSCOPIA AEROPORTUARIA (POR HORA TRABAJADA)		1,42€
PLUS AEROPUERTO (POR HORA TRABAJADA)		0,80€
PLUS FILTRO ROTACION (POR HORA TRABAJADA)		0,72€
PLUS DE ESCOLTA		303,87€/ 1,88€ (POR HORA TRABAJADA)
PLUS RESPONSABLE DE EQUIPO		112,75€/ 0,70€ (POR HORA TRABAJADA)
PLUS NOCHEBUENA / NOCHEVEIEJA		81,05
PLUS DE RESIDENCIA DE CEUTA Y MELILLA		25% SALARIO BASE
PLUS DE PELIGROSIDAD VIGILANCIA ARMADO POR HORA (TOPE 162h)		174,66€ / 1,08€ (POR HORA TRABAJADA)
AYUDAS A HIJOS Y CONYUGE DISCAPACITADOS		145,70€
<b>DIETAS</b>	UNA COMIDA	11,58€
	DOS COMIDAS	21,36 €
	PERNOCTAR Y DESAYUNO	19,59 €
	PERNOCTAR Y DOS COMIDAS	39,17 €
	DIETA COMPLETA A PARTIR DEL 8º DÍA	31,14 €/ POR



C/ Alcalá, 414 (Entrada por C/ Hermanos García Noblejas, 2-3ª Planta) 28027 -Madrid-  
Teléfono: 915 - 478 -763  
Correo electrónico: informacion@sindicatoates.com  
Página web: www.sindicatoates.com



**AÑO 2025**

**TABLAS SALARIALES MANDOS INTERMEDIOS, ADMINISTRATIVOS, TECNICOS Y ESPECIALISTAS Y COMERCIALES**

CATEGORIA	SALARIO BASE	PLUS TRANSPORTE	PLUS ACTIVIDAD	TOTAL	PLUS NOCTURNIDAD	TRIENIO *	QUINQUENIO	AYUDAS A HIJOS Y CONYUGE DISCAPACITADO
<b>MANDOS INTERMEDIOS</b>								
JEFE DE TRAFICO	1550,98€	133,80 €	12,54 €	1697,32€	1,49 €	34,62 €	61,12€	145,70 €
JEFE DE VIGILANCIA	1550,98€	133,80 €	12,54 €	1697,32€	1,49 €	34,62 €	61,12€	145,70 €
JEFE DE SERVICIOS	1550,98€	133,80 €	12,54 €	1697,32€	1,49 €	34,62 €	61,12€	145,70 €
JEFE DE CAMARA	1550,98€	133,80 €	12,54 €	1697,32€	1,49 €	*	61,12€	145,70 €
INSPECTOR	1471,95€	133,80 €	28,92 €	1634,67€	1,40 €	31,80 €	56,16€	145,70 €
COORDINADOR DE SERVICIOS	1471,95€	133,80 €	28,92 €	1634,67€	1,40 €	*	56,16€	145,70 €
SUPEVISOR CRA.	1418,12€	133,80 €	12,54 €	1564,46€	1,36 €	*	53,76€	145,70 €
JEFE DE TURNO	1253,23€	133,80 €	12,54 €	1399,57€	1,36 €	*	48,20€	145,70 €
COORDINADOR DE DEPARTAMENTO	1135,38€	133,80 €	12,54 €	1281,72€	0,99 €	*	38,11€	145,70 €
<b>ADMINISTRATIVOS</b>								
JEFE DE PRIMERA	1473,02€	133,80 €	83,09 €	1689,91€	1,70 €	38,17 €	67,42€	145,70 €
JEFE DE SEGUNDA	1374,26€	133,80 €	96,09 €	1604,15€	1,52 €	35,35 €	62,45€	145,70 €
OFICIAL DE PRIMERA	1190,52€	133,80 €	122,48 €	1466,80€	1,29 €	30,09 €	53,14€	145,70 €
OFICIAL DE SEGUNDA	1127,05€	133,80 €	128,74 €	1389,59€	1,26 €	28,28 €	49,93€	145,70 €
AZAFATA/O	1028,13€	133,80 €	141,82 €	1303,75€	1,11 €	25,45 €	44,96€	145,70 €
AUXILIAR	1028,13€	133,80 €	141,82 €	1303,75€	1,11 €	25,45 €	44,96€	145,70 €
TELEFONISTA	898,23€	133,80 €	161,54 €	1193,57€	0,98 €	21,20 €	37,43€	145,70 €
<b>TECNICOS Y ESPECIALISTAS</b>								
ANALISTA	1770,70€	133,80 €	*	1904,50€	*	46,99 €	83,00€	145,70 €
PROGRAMADOR ORDENADOR	1556,11€	133,80 €	*	1689,91€	1,81 €	40,87 €	72,19€	145,70 €
OPERADOR GRABADOR	1190,99€	133,80 €	122,01 €	1446,80€	1,29 €	30,09 €	53,14€	145,70 €
TEC. DE FORMACION. PREV. INT.	1371,49€	133,80 €	98,86 €	1604,15€	1,50 €	*	62,45€	145,70 €
DELINIANTE PROYECTISTA	1371,49€	133,80 €	98,86 €	1604,15€	1,50 €	35,35 €	62,45€	145,70 €
DELINIANTE	1190,99€	133,80 €	122,01 €	1446,80€	1,29 €	30,09 €	53,14€	145,70 €
<b>COMERCIALES</b>								
JEFE DE VENTAS	1410,61€	133,80 €	83,01 €	1689,91€	1,70 €	38,17 €	67,42€	145,70 €
TECNICO COMERCIAL	1371,49€	133,80 €	95,99 €	1604,15€	1,52 €	35,35 €	62,45€	145,70 €
GESTOR DE CLIENTES	1222,62€	133,80 €	116,69 €	1476,61€	1,34 €		54,92€	145,70 €
VENDEDOR PROMOTOR	1222,62€	133,80 €	115,50 €	1475,38€	1,34 €	31,10 €	54,92€	145,70 €



C/ Alcalá, 414 3ª Planta, 28027 - Madrid -

# HOJA DE AFILIACIÓN

## POR BANCO



### DATOS PERSONALES:

1<sup>ER</sup> APELLIDO: \_\_\_\_\_ 2<sup>º</sup> APELLIDO: \_\_\_\_\_  
 NOMBRE: \_\_\_\_\_ D.N.I. / N.I.E.: \_\_\_\_\_ FECHA NACIMIENTO: \_\_\_\_\_  
 DOMICILIO: \_\_\_\_\_  
 LOCALIDAD: \_\_\_\_\_ PROVINCIA: \_\_\_\_\_ CÓDIGO POSTAL: \_\_\_\_\_  
 TELEFONO MÓVIL: \_\_\_\_\_ CORREO ELECTRÓNICO: \_\_\_\_\_

### DATOS LABORALES:

EMPRESA: \_\_\_\_\_  
 DOMICILIO DE LA EMPRESA: \_\_\_\_\_  
 LOCALIDAD: \_\_\_\_\_ PROVINCIA \_\_\_\_\_ CÓDIGO POSTAL: \_\_\_\_\_  
 CENTRO DE TRABAJO: \_\_\_\_\_

Los datos personales serán usados para nuestra relación y poder prestarle nuestros servicios. Dichos datos son necesarios para poder relacionarnos con usted, lo que nos permite el uso de su información dentro de la legalidad. Asimismo, podrán tener conocimiento de su información aquellas entidades que necesiten tener acceso a la misma para que podamos prestarle nuestros servicios. Conservaremos sus datos durante nuestra relación y mientras nos obliguen las leyes aplicables. En cualquier momento puede dirigirse a nosotros para saber qué información tenemos sobre usted, rectificarla si fuese incorrecta y eliminarla una vez finalizada nuestra relación. También tiene derecho a solicitar el traspaso de su información a otra entidad (portabilidad). Para solicitar alguno de estos derechos, deberá realizar una solicitud escrita a nuestra dirección, junto con una fotocopia de su DNI: **SINDICATO AUTONOMO (ATES)**, Calle Alcalá, 414, 3ª planta, CP 28027, Madrid (Madrid) CON NIF: G87566600. En caso de que entienda que sus derechos han sido desatendidos, puede formular una reclamación en la Agencia Española de Protección de Datos ([www.agpd.es](http://www.agpd.es)). **EXISTE UNA VERSIÓN AMPLIADA DE ESTA INFORMACIÓN A SU DISPOSICIÓN TANTO EN NUESTRAS OFICINAS COMO EN NUESTRA PÁGINA WEB.**

### EL AFILIADO / LA AFILIADA

(FIRMA)

### ORDEN DE DOMICILIACIÓN DE ADEUDO DIRECTO SEPA

Mediante la firma de esta Orden de Domiciliación el deudor autoriza (A) al **Sindicato Autónomo (ATES)**, a enviar instrucciones a la entidad financiera del deudor para adeudar en su cuenta y (B) a su entidad financiera para adeudar los adeudos en su cuenta siguiendo las instrucciones del acreedor. Como parte de sus derechos, está legitimado al reembolso por su entidad financiera, en los términos y condiciones del contrato suscrito con la misma. El reembolso deberá solicitarse dentro de las 8 semanas desde que se realizó el adeudo.

Nombre del deudor \_\_\_\_\_

D.N.I.: / \_\_\_\_\_ / N.I.E.: \_\_\_\_\_

Nº Cuenta / IBAN: ES \_\_\_\_\_

Domicilio de la entidad: \_\_\_\_\_

Localidad: \_\_\_\_\_ Provincia: \_\_\_\_\_ Cód. Postal: \_\_\_\_\_

PAGO PERIÓDICO - CONCEPTO: CUOTA SINDICAL En Madrid a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_

**Nombre del acreedor:**  
**Sindicato Autónomo (ATES) C/ Alcalá,**  
**414 3ª Planta, 28027 – Madrid-**  
**N.I.F.: G87566600**

(FIRMA)



Sede Central Sindicato ATEs

C/ Alcalá, 414 (Entrada por C/ Hermandos García Noblejas nº 2- 3ª Plta.)  
 28027 -MADRID-Teléf.: 91 547 87 63  
 Web: [www.sindicatoates.com](http://www.sindicatoates.com)  
 Email: [informacion@sindicatoates.com](mailto:informacion@sindicatoates.com)



# CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE LAS EMPRESAS DE SEGURIDAD 2023-2026

*Resolución de 30 de noviembre de 2022, de la Dirección  
General de Trabajo, por la que se registra y publica el  
Convenio colectivo estatal de las empresas de seguridad  
para el año 2023-2026.*



SINDICATO AUTÓNOMO ATES C/ Alcalá nº 414  
(Entrada por C/ Hermanos García Noblejas nº2 - 3ªPlta.)  
28027 -MADRID-  
Tlfo: 915478763  
Email: [informacion@sindicatoates.com](mailto:informacion@sindicatoates.com)  
Página Web: [www.sindicatoates.com](http://www.sindicatoates.com)

**Trabajo  
Eficacia  
Seguridad**



**ÍNDICE ALFABÉTICO****Pág.**

Abuso de autoridad.....	68
Adaptación al cambio y desarrollo profesional.....	33
Ámbitos: de aplicación, territorial, funcional, personal y temporal.....	07
Anticipos.....	34
Antigüedad.....	35
Asistencia Jurídica.....	20
Ayudas a hijos y cónyuge discapacitados.....	47
Comisión Paritaria.....	09
Compensación, absorción y garantía “ad personam”.....	09
Complementos de puesto de trabajo.....	39
Complemento de cantidad o calidad de trabajo. Horas extraordinarias.....	45
Cómputo de jornada en los permisos retribuidos, vacaciones e IT.....	51
Concurrencia de Convenios.....	69
Confidencialidad Profesional.....	19
Contratos de trabajo.....	11
Cuantía de las Retribuciones.....	46
Cumplimiento del Convenio Colectivo y promoción del mismo.....	10
Denuncia.....	08
Descanso anual compensatorio.....	54
Desconexión digital.....	57
Desplazamientos.....	58
Día de asuntos propios.....	55
Dietas.....	59
Disposiciones.....	04
Estructura salarial y otras retribuciones.....	34
Excedencias.....	59
Extinción de la Relación Laboral.....	62
Faltas.....	65
Formación.....	19

Garantía especial en caso de subcontratación del personal del Grupo V.....	63
Horas extraordinarias.....	45
Inaplicación de las condiciones de trabajo en determinadas materias.....	70
Incapacidad Temporal (IT). .....	47
Indemnizaciones o Suplidos.....	46
Jornada de trabajo.....	48
Jubilaciones .....	63
Licencias de los Representantes de los Trabajadores.....	68
Lugar de Trabajo.....	58
Modificación de horario.....	54
Movilidad funcional.....	32
Organización del Trabajo: Principios y Normas.....	18
Pagas extraordinarias.....	45
Periodo de prueba.....	14
Permisos retribuidos (Licencias).....	55
Permisos sin sueldo.....	62
Política de Estabilidad en el Empleo.....	18
Póliza de Responsabilidad Civil.....	47
Plus de Noche Buena y Noche Vieja.....	45
Plususes Aeroportuarios.....	41
Plus Aeropuerto.....	41
Plus Filtro Rotación.....	42
Plus Productividad / Variable.....	42
Plus Radioscopia Aeroportuaria.....	41
Principio de Absorción y Compensación.....	42
Plus Actividad.....	40
Plus Escolta.....	40
Plus Fin de Semana y Festivos.....	44
Plus Peligrosidad.....	40
Plus Radioscopia Básica.....	42
Plus Residencia Ceuta y Melilla.....	45

Plus Responsable de Equipo.....	41
Plus Trabajo Nocturno.....	43
Premio de vinculación.....	63
Premios.....	64
Principio de Igualdad.....	08
Reconocimiento Médico.....	20
Registro de jornada.....	52
Retribuciones.....	34
Sanciones.....	67
Seguridad y salud en el trabajo.....	20
Seguro colectivo de accidentes.....	46
Servicios fijos y estables.....	48
Sistema de clasificación profesional.....	22
Situaciones especiales de la relación laboral.....	61
Subrogación de los representantes de los trabajadores.....	18
Subrogación de servicios.....	14
Sueldo base.....	35
Tablas Salariales.....	73
Traslados.....	59
Unidad de convenio y vinculación a la totalidad.....	08
Uniformidad.....	20
Vacaciones.....	56

El siguiente texto es reproducción fidedigna del texto publicado en el BOE con fecha de; miércoles 14 de diciembre de 2022, y por el que se registra el Convenio colectivo estatal de las empresas de seguridad.

*Resolución de 30 de noviembre de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal de empresas de seguridad para el periodo 2023-2026.*

Visto el texto del Convenio colectivo estatal de empresas de seguridad (código de convenio n.º 99004615011982), para el periodo 2023-2026, que fue suscrito, con fecha 21 de octubre de 2022, de una parte por las organizaciones empresariales APROSER y ASECOPS, en representación de las empresas del sector, y de otra por las organizaciones sindicales FeSMC-UGT, CC.OO.-Hábitat y FTSP-USO, en representación del colectivo laboral afectado, 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 (BOE del 24), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

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

Segundo.

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

Madrid, 30 de noviembre de 2022.–La Directora General de Trabajo, Verónica Martínez Barbero.

## **CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE LAS EMPRESAS DE SEGURIDAD 2023-2026**

### **ÍNDICE**

Preámbulo.

Capítulo I. Objeto y ámbito.

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

Artículo 2. Ámbito territorial.

Artículo 3. Ámbito funcional.

Artículo 4. Ámbito personal.

Artículo 5. Ámbito temporal.

Artículo 6. Denuncia.

Capítulo II. De la interpretación y administración del Convenio.

Artículo 7. Unidad de convenio y vinculación a la totalidad.

Artículo 8. Principio de Igualdad y no discriminación.

Artículo 8 bis. Acoso moral y sexual.

Artículo 9. Compensación, absorción y garantía «ad personam».

Artículo 10. Comisión Paritaria.

Artículo 11. Cumplimiento del Convenio Colectivo y promoción del mismo.

Capítulo III. El inicio de la relación laboral.

Artículo 12. Contratos de trabajo.

Artículo 13. Períodos de prueba.

Artículo 14. Subrogación de servicios.

Artículo 15. Subrogación en servicios de vigilancia, sistemas de seguridad, transporte de explosivos, protección personal y guarderío rural.

Artículo 16. Subrogación en Servicios de Transporte de Fondos (Manipulado de efectivo, cajeros automáticos, transporte y distribución).

Artículo 17. Obligaciones de la empresa cesante y adjudicataria derivadas del proceso de subrogación en servicios de vigilancia, sistemas de seguridad, transporte de explosivos, protección personal y guarderío rural.

Artículo 18. Subrogación de los representantes de los trabajadores.

Artículo 19. Política de Estabilidad en el Empleo.

Capítulo IV. Derechos y Deberes Laborales Básicos.

Artículo 20. Facultad de Organización del Trabajo: Principios y Normas.

Artículo 21. Formación.

Artículo 22. Confidencialidad Profesional.

Artículo 23. Uniformidad.

Artículo 24. Asistencia Jurídica.

Capítulo V. Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 25. Reconocimiento Médico.

Artículo 26. Seguridad y salud en el trabajo.

Capítulo VI. Clasificación profesional y promoción en el trabajo.

Artículo 27. Sistema de clasificación profesional.

Artículo 28. Clasificación General.

Artículo 29. Personal directivo, titulado y técnico.

Artículo 30. Personal Administrativo.

Artículo 31. Personal de Mandos Intermedios.

Artículo 32. Personal Operativo.

Artículo 33. Personal de Seguridad Electrónica y Sistemas de Seguridad.

Artículo 34. Personal de Oficios Varios.

Artículo 35. Personal Subalterno.

Artículo 36. Movilidad Funcional.

Artículo 37. Anticipación al cambio y desarrollo de una carrera profesional.

Capítulo VII. Retribuciones.

Artículo 38. Disposición General.

Artículo 39. Anticipos.

Artículo 40. Estructura salarial y otras retribuciones.

Artículo 41. Sueldo base.

Artículo 42. Complemento personal de antigüedad.

Artículo 43. Complementos de puesto de trabajo.

Artículo 44. Complemento de cantidad o calidad de trabajo, Horas extraordinarias.

Artículo 45. Complemento de vencimiento superior al mes.

Artículo 46. Indemnizaciones o Suplidos.

Artículo 47. Cuantía de las Retribuciones.

**Capítulo VIII. Prestaciones sociales.**

- Artículo 48. Seguro colectivo de accidentes.
- Artículo 49. Póliza de Responsabilidad Civil.
- Artículo 50. Ayudas a hijos y cónyuge discapacitados.
- Artículo 51. Compensaciones en los supuestos de incapacidad temporal.

**Capítulo IX. El Tiempo de Trabajo.**

- Artículo 52. Jornada de Trabajo.
- Artículo 53. Horas extraordinarias.
- Artículo 54. Modificación de Horario.
- Artículo 55. Descanso anual compensatorio.
- Artículo 56. Licencias.
- Artículo 57. Vacaciones.
- Artículo 57 bis. Desconexión digital.

**Capítulo X. Lugar de Trabajo, Traslados y Cambios de Puesto.**

- Artículo 58. Lugar de Trabajo.
- Artículo 59. Desplazamientos.
- Artículo 60. Importe de las Dietas.
- Artículo 61. Traslados.

**Capítulo XI. Suspensión del contrato de trabajo.**

- Artículo 62. Excedencia voluntaria.
- Artículo 63. Excedencia forzosa y por cuidado de hijos o familiares.
- Artículo 64. Situaciones especiales de la relación laboral.
- Artículo 65. Permisos sin sueldo.

**Capítulo XII. Extinción de la Relación Laboral.**

- Artículo 66. Terminación de la Relación Laboral.
- Artículo 67. Premio de vinculación.
- Artículo 68. Garantía especial en caso de subcontratación del personal del Grupo V.
- Artículo 69. Aplicación de la Jubilación parcial y del Contrato de Relevo.
- Artículo 69 bis. Supuestos especiales de jubilación.

**Capítulo XIII. Premios.**

- Artículo 70. Premios.

**Capítulo XIV. Faltas y Sanciones.**

- Artículo 71. Faltas del personal.
- Artículo 72. Faltas leves.
- Artículo 73. Faltas graves.
- Artículo 74. Faltas muy graves.
- Artículo 75. Sanciones.
- Artículo 76. Prescripción.
- Artículo 77. Abuso de autoridad.

**Capítulo XV. Derechos Sindicales.**

- Artículo 78. Licencias de Representantes de los Trabajadores.
- Artículo 79. Licencias sindicales.

Capítulo XVI. Negociación Colectiva e Inaplicación de Convenio.

Artículo 80. Concurrencia de Convenios.

Artículo 81. Inaplicación de las condiciones de trabajo en determinadas materias.

Disposiciones adicionales.

Disposición Adicional Primera.

Disposición Adicional Segunda.

Disposición Adicional Tercera.

Disposición Adicional Cuarta.

Disposición Adicional Quinta.

Disposición Adicional Sexta.

Disposiciones transitorias.

Disposición Transitoria Única.

Disposiciones finales.

Disposición Final Única.

Anexos.

Anexo único. Anexo de Salarios y Otras Retribuciones.

## PREÁMBULO

El proceso negociador del convenio colectivo estatal de empresas de seguridad, que concluye con la firma del presente convenio colectivo suscrito para los años 2023-2026, se ha desarrollado en un momento que las organizaciones firmantes entienden como vital para el nuevo modelo de sector y del que este convenio ha de ser piedra angular, anticipándose a las necesidades de la «nueva empresa de seguridad» y el «nuevo profesional de seguridad» y acomodándose a los requerimientos del «cliente de seguridad del siglo XXI».

En los últimos años hemos vivido una transformación vertiginosa del mundo en todos los sentidos, y ello no ha sido ni mucho menos ajeno para el sector, que ha visto como se ha producido una creciente demanda de servicios de seguridad, si bien cada vez más alejados de la vigilancia tradicional, y se ha visto en la necesidad de abordar una transición sustancial para la adaptación y transformación del sector (por mencionar algunos aspectos a modo de ejemplo: la COVID- 19, apoyo a la aplicación de la ley para la protección de los espacios públicos en infraestructuras críticas, demanda de nuevos servicios en el contexto de la transición digital, nuevas realidades en la actividad de transporte de fondos y gestión del efectivo, etc.)

Por ello, los firmantes hemos entendido que el objetivo clave que debía marcarse en este convenio era el de posibilitar una transición equilibrada del sector, tanto para las empresas, como las personas trabajadoras, y que reflejase las crecientes expectativas de la Seguridad Pública, de otras autoridades públicas y, por supuesto, de los destinatarios finales, tanto públicos como privados, de los servicios de seguridad. Ello solo era posible por medio de un convenio plurianual que permitiese dotar de estabilidad al marco regulatorio convencional.

En esa línea, resulta imperativo para las partes firmantes que el sector de seguridad privada se perciba desde el exterior como elección laboral para una trayectoria profesional atractiva y dotada de reconocimiento social, y promover políticas que permitan abordar la diversidad en las personas trabajadoras y remover los obstáculos a la aceptación de la misma, especialmente en lo que hace referencia a la diversidad funcional y de género, sin olvidar a las personas de origen migrante, y a las personas más jóvenes y a las de mayor edad, entre otros colectivos.

Se trata, en definitiva, del momento de apostar por un cambio hacia una seguridad privada más adaptada a los tiempos actuales, con nuevos perfiles profesionales orientados a las actividades del futuro y remunerados más adecuadamente.

Para los negociadores es necesaria la consecución de un mayor y mejor reconocimiento del sector de seguridad privada como un servicio esencial para la sociedad, entendiéndose que se debe basar en una profesionalización tanto de los proveedores, como de los usuarios de seguridad; en esa línea, resulta fundamental un cambio sustancial en determinadas prácticas de contratación que se han venido centrando tradicionalmente en la búsqueda exclusiva de un coste más bajo, en vez de primar los criterios de calidad, comportamiento que ha ido restando valor a los propios servicios de seguridad y ha condicionado de forma perversa la negociación colectiva en el sector, dada la naturaleza del mismo, que muy mayoritariamente se basa en la gestión de personas.

La experiencia nos ha demostrado, igualmente, las nefastas consecuencias para aquellas empresas que han basado su estrategia en competir comercialmente solo a base de bajar precio, reduciendo previamente, o como consecuencia de ello, los salarios, para acabar eludiendo el cumplimiento de sus obligaciones salariales, sociales y tributarias.

El resultado de esta competencia desleal ha sido desastroso para todas las partes, no sólo para este tipo de empresas, también para el resto de las compañías y sus profesionales, para el usuario y para la imagen y el desarrollo del Sector.

En definitiva, no podemos revivir los tiempos que vivió el sector en la década pasada, en los que finalmente quedaron muchas compañías quebradas en el camino, tras haber devaluado los salarios, maltratado los servicios e incumplido este convenio colectivo, dejando al mismo tiempo en una situación dramática a los profesionales que prestaban servicios para las mismas.

Por ello, las partes firmantes han adoptado el firme compromiso de realizar los mayores esfuerzos de seguimiento para que los criterios cualitativos basados en la calidad, acompañados de los cuantitativos derivados de la negociación colectiva y contenidos en los convenios colectivos sectoriales, se reflejen efectivamente en las licitaciones públicas, siguiendo las orientaciones, comunicaciones y otras iniciativas de la Comisión Europea que apoyen una mejor aplicación de las Directivas de la UE sobre contratación pública.

Del mismo modo, las partes firmantes promoverán acciones tendentes a eliminar la competencia desleal en los procesos de contratación de servicios de seguridad privada que lleven implícito el incumplimiento de lo estipulado en la normativa legal, reglamentaria o convencional de aplicación.

El momento en el que se ha desarrollado la negociación no se caracteriza ni por la estabilidad, ni por las certezas, lo ha sido en un contexto global muy complicado, con incrementos de precios no vistos en muchos años, frente al que los negociadores han querido adoptar medidas para, al tiempo de reivindicar la dignidad del sector y poner en su justo valor el trabajo desarrollado por sus profesionales y sus empresas, dotar de certezas a todos los intervinientes en el mundo de la seguridad (especialmente a empresas, personas trabajadoras y clientes destinatarios de la prestación de seguridad) por un período amplio de 4 años, período en el que ha de avanzarse por parte de todo el sector en la adaptación a los cambios que inexorablemente se seguirán produciendo y que son de vital trascendencia para la eficiente prestación de servicios a la sociedad.

Ambas partes han alcanzado un acuerdo, como siempre, dejando a un lado en este momento sus legítimas pretensiones de mayores mejoras en todas las materias.

Se ha conseguido acercar posturas en temas que llevaban pendientes demasiado tiempo, como es la problemática derivada del envejecimiento del sector y el absentismo. En esa línea se ha ampliado la protección de las enfermedades comunes de larga duración, de modo que ahora se crea un nuevo tramo del día 91.º al 100.º, con una cobertura del 80% de la Base de Cotización para los trabajadores que no hayan tenido un período de incapacidad temporal de dicha índole en el año anterior, lo que se ha

compensado en parte ajustando el cobro del complemento de incapacidad temporal del tramo de los días 4 al 20 a las dos primeras bajas por enfermedad común de cada trabajador.

Igualmente, en el sector de transporte de fondos, tan necesitado de modernización y adaptación a los nuevos tiempos y a las nuevas exigencias de sus clientes, tras sufrir una crisis brutal desde la pandemia de la que le costará recuperarse, las partes han acordado, por un lado, adaptar las categorías profesionales y sus funciones a la realidad laboral, facilitando la formación necesaria en su caso y, por otro, han preservado un régimen específico para el cómputo de jornada, manteniendo y reforzando la obligación de alcanzar acuerdos a nivel local entre la representación legal de las personas trabajadoras y las direcciones provinciales de las empresas, con el objeto de negociar y adaptar sus cómputos de jornada a las características y peculiaridades locales de cada Delegación.

El añadido que aporta el nuevo texto es poder dar una solución viable, mediante un régimen supletorio, a los casos en que no sea posible alcanzar ese acuerdo, manteniendo, en cualquier caso, una jornada garantizada y un cómputo mínimo diario.

Por último, las partes quieren dejar de manifiesto, especialmente para el personal adscrito al Transporte de Fondos y Gestión del Efectivo, su firme compromiso de realizar los mejores esfuerzos a la hora de suscribir acuerdos de jubilaciones parciales y contratos de relevo como medida de fomento de empleo.

Obviamente, quedan todavía importantes cuestiones pendientes, que se hace necesario acometer para la mejora del sector. Por nombrar algunas, ambas partes tienen legítimos intereses en alcanzar acuerdos de mayor calado que permitan encontrar soluciones permanentes que hagan sostenible la actividad del transporte de fondos y el mantenimiento del empleo, la formación de las personas trabajadoras, un nuevo enfoque global en relación con la actividad de las empresas de sistemas, unas medidas de salud laboral que permitan la mejor adecuación de las personas trabajadoras a los puestos de trabajo concretos, etc.

En este escenario, las partes firmantes del convenio por el banco social y el empresarial han considerado imprescindible mantener abiertas las vías de diálogo permanente, con el fin de prepararse para las nuevas situaciones que se plantearán en los próximos años, y que exigen una permanente adaptación del sector de la seguridad privada a las mismas.

Por otro lado, la representación empresarial ha aparcado en este proceso de negociación determinadas cuestiones relacionadas con mejoras directas en la productividad, en especial las referidas al impacto de los continuos incrementos de gastos, actuales y previstos, derivados tanto del devengo de la antigüedad como del índice de absentismo, que representan conjuntamente cerca del 1% anual, con independencia de las variaciones en cada empresa en función de su estructura propia, en particular en cuanto a la de distribución de edades y fechas de ingreso de su plantilla. Adicionalmente, a ello se une un incremento del 0,5% del coste de la seguridad social a partir del 1 de enero de 2023. Así, a los incrementos salariales pactados (6% en 2023, 4% en 2024, 3% en 2025 y 3% en 2026), que representan un 16,95% total, teniendo en cuenta el efecto acumulativo anual, deben añadirse estos relevantes costes adicionales.

Asimismo, dadas las excepcionales circunstancias de índole económico en las que se enmarca el periodo del proceso de negociación del presente Convenio Colectivo, las partes consideraron procedente introducir una cláusula que relacionase el incremento salarial que se experimente en el periodo de vigencia con el incremento del IPC en dicho periodo, con un límite del 2%.

Para no demorar en exceso el cálculo de ese diferencial y, a la vez, para hacer posible la anticipación en la negociación del siguiente Convenio, se ha establecido como período de referencia el comprendido entre el 1 de enero de 2023 y el 31 de agosto de 2026.

Por último, las organizaciones firmantes exponen como objetivo inmediato, una vez firmado este convenio y superadas las tensiones propias de la negociación colectiva, la

elaboración de un documento de trabajo que aborde las inquietudes de ambas partes y puedan integrar la columna vertebral del próximo convenio colectivo del sector, pensando en proyectar un sector sostenible de futuro y calidad. Por ello, en coherencia con este objetivo, y ante la necesaria reconstrucción del sector para hacer frente a las nuevas realidades sobrevenidas, en el marco de las mesas ya constituidas en nuestro Convenio y también en el ámbito de actuación del Observatorio Sectorial, es intención de la Comisión Negociadora activar todas aquellas medidas necesarias que, en su conjunto, contribuyan a la consolidación de la actividad.

En este sentido, para terminar, debemos resaltar la labor que realiza y que debe continuar realizando la Comisión Técnica de Redacción, creada en el convenio colectivo vigente en 2021, que debe cobrar nuevo protagonismo para encontrar las fórmulas de adaptación permanente del texto, comisión cuyos trabajos deben iniciarse con la mayor celeridad posible tras la entrada en vigor del nuevo texto para abordar, con carácter inmediato, las cuestiones planteadas y todavía no resueltas en el actual proceso negociador y, en especial, todas aquellas materias que sean prioritarias para una adecuada anticipación a los cambios previstos en el sector en los próximos años.

## CAPÍTULO I

### Objeto y ámbito

#### Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*

El presente Convenio Colectivo establece el marco de las relaciones laborales entre las Empresas dedicadas a las actividades que se especifican en el artículo 3 de este Convenio y sus trabajadores.

#### Artículo 2. *Ámbito territorial.*

Las normas de este Convenio Colectivo Estatal serán de aplicación en todo el territorio español.

#### Artículo 3. *Ámbito funcional.*

Están sometidas a este Convenio Colectivo las Empresas que realicen alguna de las actividades siguientes:

- a) La vigilancia y protección de bienes, establecimientos, lugares y eventos, tanto públicos como privados, así como de las personas que pudieran encontrarse en los mismos.
- b) El acompañamiento, defensa y protección de personas físicas determinadas, incluidas las que ostenten la condición legal de autoridad.
- c) El depósito, custodia, recuento y clasificación de monedas y billetes, títulos-valores, joyas, metales preciosos, antigüedades, obras de arte u otros objetos que, por su valor económico, histórico o cultural, y expectativas que generen, puedan requerir vigilancia y protección especial.
- d) El depósito y custodia de explosivos, armas, cartuchería metálica, sustancias, materias, mercancías y cualesquiera objetos que por su peligrosidad precisen de vigilancia y protección especial.
- e) El transporte y distribución de los objetos a que se refieren los dos párrafos anteriores.

Las empresas que, además de las actividades descritas en el párrafo anterior, realicen las contempladas en las letras f) y g) del artículo 5 de la Ley 5/2014, se rigen por el presente Convenio Colectivo.

Las empresas que, sin realizar ninguna de las actividades descritas en las letras a), b), c), d) y e), desempeñen las comprendidas en las letras f) y g) del artículo 5 de la

Ley 5/2014, de Seguridad Privada, o las actividades compatibles a las que se refiere el artículo 6 del mismo texto legal, no están sometidas al presente Convenio colectivo. Dichas empresas pueden adherirse al mismo en los términos que establece el artículo 92.1 del Estatuto de los Trabajadores, siempre que no estén afectadas por otro Convenio colectivo.

**Artículo 4. *Ámbito personal.***

Se regirán por el presente Convenio colectivo estatal la totalidad de los trabajadores que presten sus servicios en las empresas comprendidas en el ámbito funcional expresado en el artículo 3.

**Artículo 5. *Ámbito temporal.***

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2023, con independencia de la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre del 2026, quedando prorrogado íntegramente hasta su sustitución por otro Convenio de igual ámbito y eficacia.

**Artículo 6. *Denuncia.***

La denuncia del presente Convenio se entenderá automática al momento de su vencimiento, en este caso, el 31 de diciembre de 2026.

## CAPÍTULO II

### **De la interpretación y administración del Convenio**

**Artículo 7. *Unidad de convenio y vinculación a la totalidad.***

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo constituirán un todo orgánico e indivisible.

Ambas partes acuerdan que, si durante la vigencia del Convenio, el contenido del mismo fuera modificado y/o afectado por la autoridad laboral, modificación legislativa o por sentencia firme, se convocará con carácter inmediato a la Comisión Negociadora a fin de adaptar su contenido en lo que pudiera quedar modificado.

En tanto no se alcance un acuerdo al respecto, será de aplicación el convenio colectivo en vigor, con los efectos que las partes acuerden.

**Artículo 8. *Principio de Igualdad y no discriminación.***

El presente Convenio, su interpretación y aplicación, se rige por el principio de igualdad y no discriminación por razones personales que consagran los artículos 14 de la Constitución y 17.1 del Estatuto de los Trabajadores, y muy especialmente por el principio de igualdad efectiva de mujeres y hombres que ha desarrollado la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, de planes de igualdad y su registro, y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva, cuyas previsiones se consideran como referencia interpretativa primordial del presente Convenio Colectivo.

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

Todas las empresas sujetas al presente convenio deberán contar con un plan de igualdad con los contenidos establecidos en la Ley, cuyo objetivo será potenciar la

igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral. Contemplará, al menos, las siguientes áreas de actuación:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Asimismo, la definición de los grupos profesionales regulados en los artículos 28 y siguientes de este Convenio, se ajusta a criterios y sistemas que garantizan la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres y la correcta aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor.

#### Artículo 8 bis. *Acoso moral y sexual.*

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

#### Artículo 9. *Compensación, absorción y garantía «ad personam».*

Las condiciones contenidas en este Convenio Colectivo Estatal son compensables y absorbibles respecto a las que vinieran rigiendo anteriormente, estimadas en su conjunto y cómputo anual.

Por ser condiciones mínimas las de este Convenio Colectivo Estatal, se respetarán las superiores implantadas con anterioridad, examinadas en su conjunto y en cómputo anual.

#### Artículo 10. *Comisión Paritaria.*

1. Se constituye una Comisión Paritaria para la interpretación y aplicación del presente Convenio, que estará integrada por dos miembros de cada organización sindical firmante, e igual número total por la representación empresarial, firmante del convenio colectivo. La Comisión fija como sede de las reuniones el domicilio de APROSER.

2. La Comisión se reunirá, previa convocatoria de cualquiera de los componentes, mediante comunicación fehaciente, al menos con siete días de antelación a la celebración de la reunión. A la comunicación se acompañará escrito donde se plantee, de forma clara y precisa, la cuestión objeto de interpretación.

3. Para que las reuniones sean válidas, previa convocatoria, tendrán que asistir a las mismas un número del 50% de miembros por cada una de las representaciones.

4. La Comisión Paritaria tomará los acuerdos por mayoría simple de votos de cada una de las representaciones.

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

6. Son funciones de la Comisión Paritaria las siguientes:

- a) Interpretación de la totalidad de los artículos de este Convenio.
- b) Celebración de conciliación preceptiva en la interposición de conflictos colectivos que suponga la interpretación de las normas del presente Convenio.
- c) Seguimiento de la aplicación de lo pactado. Los sindicatos y las asociaciones empresariales podrán presentar denuncia ante la Comisión Paritaria informando de incumplimientos realizados por empresas o sindicatos, acordando las acciones a tomar.
- d) Las funciones previstas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores relativas al procedimiento de inaplicación en las empresas de las condiciones de trabajo previstas en este convenio.
- e) Cualquier otra que pueda estar encomendada por disposición legal o regulada en este Convenio.

**Artículo 11. *Cumplimiento del Convenio Colectivo y promoción del mismo.***

a) Con el objeto de promover el cumplimiento del presente Convenio, ambas representaciones se comprometen a instar a los órganos de contratación de las administraciones públicas a que, de acuerdo con lo previsto en el artículo 129.2 de la Ley de Contratos del Sector Público, se requiera en los Pliegos de Contratación Pública referentes a prestación de servicios de seguridad, que todos los licitadores pongan de manifiesto, de manera fehaciente, haber tenido en cuenta en la elaboración de sus ofertas las obligaciones que en materia de protección de empleo, condiciones de trabajo y prevención de riesgos laborales les impone el presente Convenio, sin que ello obste, como establece ese mismo artículo para la aplicación de lo dispuesto en el artículo 149 sobre verificación de las ofertas, que incluyan valores anormales o desproporcionados.

b) Igualmente, de acuerdo con lo recogido en el artículo 202 de la Ley de Contratos del Sector Público, y de la Disposición Adicional Segunda de la Ley 5/2014, de Seguridad Privada, ambas representaciones se comprometen a instar a las administraciones públicas a establecer condiciones especiales de ejecución de los contratos de servicios de seguridad relacionadas con el cumplimiento de las obligaciones laborales por parte de las empresas de seguridad contratistas, velando asimismo por la comprobación del respeto de las obligaciones que, en materia de protección del empleo, condiciones de trabajo y prevención de riesgos laborales, le impone el presente Convenio. Todo ello al margen de la obligación del adjudicatario de cumplir las condiciones salariales de los trabajadores conforme al presente Convenio Colectivo, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 122 de esta misma Ley.

c) Asimismo, ambas representaciones se comprometen a solicitar a las administraciones públicas que verifiquen el cumplimiento del Convenio en los concursos públicos que convoquen, de manera que si identificaran a algún licitador que realizara una oferta anormalmente baja por incumplir lo dispuesto en este Convenio Colectivo la rechace al amparo de lo dispuesto en el artículo 149.4 de la Ley de Contratos del Sector Público.

d) Ambas representaciones se comprometen, igualmente, a solicitar a las administraciones públicas que, al amparo de lo dispuesto en los artículos 101 y 102 de la Ley de Contratos del Sector Público verifiquen que la dotación económica presupuestada en los concursos públicos para la prestación de servicios de seguridad es suficiente para dar cumplimiento a lo recogido en el presente Convenio, al margen de la necesaria adición de los costes derivados de la ejecución material de los servicios, los gastos generales de estructura y el beneficio industrial. En el supuesto de que alguna de las

representaciones identifique pliegos de concursos públicos cuya cuantía fuera inferior a la necesaria para cubrir los costes salariales dimanantes de la aplicación de este Convenio, pondrá en conocimiento de dicha administración este hecho por si aquella tuviera a bien modificar las condiciones del pliego.

e) Ambas representaciones se comprometen igualmente a que cuando identifiquen algún pliego de condiciones en los que los criterios relacionados con la calidad no representen, al menos, el 51 por ciento de la puntuación asignable en la valoración de las ofertas, tal y como establece el artículo 145.4 de la Ley de Contratos del Sector Público, notificarán esta circunstancia a los órganos de contratación por si aquellos considerasen oportuna la modificación de las condiciones del Pliego.

f) Finalmente, en el supuesto de que ambas representaciones constaten la existencia de incumplimientos o retrasos reiterados en el pago de los salarios o la aplicación de condiciones salariales derivadas de este Convenio Colectivo, de ser dicha aplicación grave y dolosa, pondrán esta circunstancia en conocimiento de las administraciones públicas contratantes a efectos de la aplicación de lo dispuesto en los artículos 201 y 211 de la Ley de Contratos del Sector Público.

### CAPÍTULO III

#### **El inicio de la relación laboral**

##### Artículo 12. *Contratos de trabajo.*

1. Los contratos de trabajo serán de carácter indefinido o fijo-discontinuo, salvo las modalidades contractuales temporales establecidas en la legislación común, a las que se aplicarán las disposiciones específicas contenidas en los apartados 2 y 3 del presente artículo.

2. Contrato de trabajo de duración determinada por circunstancias de la producción.

A efectos de lo previsto legalmente se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones que generen un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, producidas por, entre otras, (i) encargos efectuados a las empresas por sus clientes, que no estuvieran previstos en el momento de la formalización del correspondiente contrato mercantil o administrativo, tengan una duración inferior a 12 meses y no sean de carácter periódico, ii) encargos extraordinarios de carácter no periódico, tales como los realizados para ferias, concursos, exposiciones, eventos o situaciones y servicios de análoga naturaleza.

El contrato de trabajo por circunstancias de la producción vinculado a este supuesto, podrá tener una duración máxima de 12 meses. En caso de que se concierte por un plazo inferior a 12 meses, podrá ser prorrogado mediante acuerdo de las partes siempre y cuando el encargo que constituye la causa del mismo siga ejecutándose, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicho límite máximo.

Igualmente, se entiende que genera un desajuste temporal en los servicios entre el empleo estable adscrito a los mismos y el que se requiere para su atención, el disfrute de las vacaciones anuales por parte de las personas trabajadoras, constituyendo por tanto una oscilación en la actividad que puede justificar la contratación bajo la modalidad indicada. El contrato de trabajo por circunstancias de la producción vinculado a este supuesto, tendrá una duración equivalente a la suma de la duración de los períodos de vacaciones de las personas trabajadoras a las que sustituya, con un máximo de 12 meses

3. Contrato de sustitución.

Podrán celebrarse contratos de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo (ausencia por

incapacidad temporal, supuestos de excedencia forzosa o especiales de los artículos 63 y 64 de este Convenio, cumplimiento de sanciones, etc.) siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución. En tal supuesto, la prestación de servicios podrá iniciarse y/o finalizarse antes y/o después de que se produzca la ausencia/reincorporación de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante el plazo establecido legalmente.

#### 4. Contrato fijo discontinuo.

1. El contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

Podrán realizarse llamamientos de las personas contratadas bajo esta modalidad contractual, para sustituir a personas con reserva de puesto de trabajo y para necesidades circunstanciales de la producción.

El contrato fijo-discontinuo podrá también concertarse para el desarrollo de trabajos consistentes en la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contratos mercantiles o administrativas estables que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa. Únicamente podrán celebrarse contratos fijos-discontinuos a tiempo parcial en los siguientes supuestos:

1. Acontecimientos deportivos o culturales que tienen lugar en una misma instalación de forma recurrente pero intermitente en el tiempo, cuya duración sea inferior a un año y superior a siete meses como, por ejemplo, contratación de servicios de seguridad privada por clubes deportivos los días de partido para las distintas competiciones de una temporada, o por los organizadores de conciertos en un auditorio musical.

2. Vigilancia y protección de los medios de transporte y sus infraestructuras en el ámbito aeroportuario y marítimo-portuario, cuya duración mínima sea superior a 4 meses.

3. Aquellos otros supuestos que, en función de la evolución de la prestación de los servicios del ámbito funcional de este Convenio, respondan a unas causas análogas a las que justifican la utilización de la figura del contrato fijo-discontinuo a tiempo parcial en los números 1 y 2 de este párrafo. Corresponderá, en todo caso, a la Comisión Paritaria la interpretación sobre la concurrencia de dichos supuestos, debiendo el pronunciamiento sobre los mismos incorporarse al texto del convenio siguiente, en virtud de lo dispuesto en el artículo 10.5 del Convenio Colectivo. La participación en la reunión de la Comisión Paritaria estará abierta, en este supuesto específico, a todas las organizaciones legitimadas para tomar parte en la negociación del convenio colectivo. En estos supuestos los periodos de inactividad estarán íntimamente ligados a los sectores de referencia, reactivándose automáticamente los llamamientos tras la reanudación de cada actividad.

A los contratos fijos discontinuos les resultan de aplicación las siguientes previsiones específicas:

a) El contrato de trabajo fijo-discontinuo se deberá formalizar necesariamente por escrito y deberá reflejar los elementos esenciales de la actividad laboral: categoría, lugar de prestación de servicios y la forma de comunicación del llamamiento. La jornada y la distribución horaria deberá fijarse en el contrato, si bien, dicha distribución horaria podrá concretarse en el momento del llamamiento por la entrega a la persona trabajadora y a la representación unitaria o sindical de la plantilla de turnos a realizar, haciendo mención de ello en el propio texto del contrato

b) Las partes acuerdan que el llamamiento del personal fijo-discontinuo se realizará conforme a las reglas previstas en este artículo. La persona trabajadora deberá ser llamada cada vez que la actividad específica para la que ha sido contratado lo requiera, debiéndose efectuar el llamamiento gradualmente en función de las necesidades de la empresa y del volumen de trabajo a desarrollar en cada momento.

El llamamiento para todas las personas trabajadoras sujetas a contratos fijos-discontinuos se efectuará teniendo en cuenta el nivel funcional, por orden de mayor antigüedad en la empresa. En el caso de que dos o más personas trabajadoras cumplieren los anteriores criterios, según el orden en el que se indican, y se produjese igualdad en todos ellos, corresponderá a la empresa determinar a qué persona o personas trabajadoras se les efectúa el llamamiento.

Sin perjuicio de ello podrán alcanzarse acuerdos en cada empresa o delegación provincial de la misma que establezcan otro orden de llamamiento, en cuyo caso habrá de informarse a la persona trabajadora de la existencia de los mismos y de su contenido con ocasión de su contratación. En los supuestos en los que la contratación fija-discontinua se justifique por la celebración de contrata, subcontratas o con motivo de concesiones administrativas, los citados periodos de inactividad solo podrán producirse como plazos de espera de recolocación entre subcontrataciones. El plazo máximo de inactividad entre subcontratas será de tres meses. Una vez cumplido dicho plazo, la empresa adoptará las medidas coyunturales o definitivas que procedan, en los términos vigentes en cada momento.

El llamamiento se efectuará con una antelación mínima de cinco días, por burofax, correo certificado con acuse de recibo, o por cualquier otro medio que acredite que la notificación se ha realizado con suficientes garantías. Éste deberá indicar la fecha de incorporación al puesto de trabajo y se enviará al domicilio u otro medio de comunicación que la persona trabajadora haya comunicado a la empresa, siendo aquélla la única responsable de informar a la empresa de cualquier cambio en los datos de contacto para el envío de la citada comunicación. La persona trabajadora no tendrá obligación de atender el llamamiento, en el supuesto de que por parte de la empresa no hubiera sido posible respetar el plazo de cinco días por razón objetiva derivada de la necesidad de cubrir un servicio con menor antelación. En el supuesto de que una vez producido en tiempo y forma el llamamiento de la persona trabajadora, ésta no se incorporase a su puesto de trabajo, se entenderá que causa baja en la empresa por dimisión voluntaria, quedando extinguido su contrato de trabajo y, consecuentemente, su relación laboral con la empresa.

#### 5. Contrato formativo.

El contrato formativo se regirá por lo dispuesto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores. La retribución en los contratos formativos cuyo objeto sea la formación en alternancia con el trabajo retribuido por cuenta ajena será la fijada en convenio para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo. En el caso de los contratos formativos cuyo objeto sea el desempeño de una actividad laboral destinada a adquirir una práctica profesional adecuada a los correspondientes niveles de estudio, la retribución será la fijada en convenio para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo. En ninguna de las dos modalidades la retribución resultante podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

**Artículo 13. *Período de prueba.***

Podrá concertarse por escrito un período de prueba, durante el cual cualquiera de las partes podrá rescindir, por escrito, el contrato sin derecho a indemnización de ningún tipo. El período de prueba no podrá exceder de la siguiente duración:

Personal Directivo, Titulado y Técnico: Seis meses.

Personal de Seguridad Mecánico-Electrónica: Dos meses.

Personal Cualificado: Administrativos, Mandos Intermedios y de Oficios Varios: Tres meses.

Personal Operativo: Dos meses. No obstante, no existirá periodo de prueba si el trabajador fuera contratado de nuevo por la misma empresa en el periodo de dos años posterior al último contrato.

Personal no Cualificado: Quince días laborables.

**Artículo 14. *Subrogación de servicios.***

La subrogación se produce cuando una empresa sustituye de forma total o parcial a otra en la prestación de los servicios contratados por un cliente, público o privado, cualquiera que fuera la causa, en los supuestos y términos establecidos en este Convenio.

Dadas las especiales características y circunstancias de la actividad, que exigen la movilidad de los trabajadores de unos a otros puestos de trabajo, este artículo tiene como finalidad garantizar la estabilidad en el empleo de los trabajadores de este sector, aunque no la estabilidad en el puesto de trabajo.

En virtud de la subrogación de personal, la nueva adjudicataria está obligada a integrar en su plantilla, subrogándose en sus contratos de trabajo, a los trabajadores de la empresa cesante en el servicio, cualquiera que sea la modalidad de contratación y/o nivel funcional de los trabajadores, siempre que se acredite el requisito de antigüedad establecido en los artículos 15 y 16 de este Convenio para cada colectivo, incluyéndose en el período de permanencia exigido las ausencias del trabajador del servicio subrogado establecidas en los artículos 56, 57, 63 y 65 de este Convenio Colectivo, las situaciones de Incapacidad Temporal y suspensiones disciplinarias, cualquiera que sea su causa, excluyéndose expresamente las excedencias reguladas en el artículo 62, de acuerdo con las especificaciones y normas que se pactan en los artículos siguientes.

Dadas las peculiaridades establecidas en la normativa laboral respecto de los jubilados parciales y sus relevistas, estos trabajadores quedan excluidos del mecanismo de subrogación, por lo que en caso de sustitución de empresas en la prestación de un servicio, permanecerán siempre en la empresa cesante, salvo que a) la empresa cesante cierre o desaparezca, b) en el supuesto de que la empresa cesante pierda la totalidad de los servicios del lugar de trabajo en los términos del art. 58 del presente Convenio o c) que ambas personas trabajadoras estén adscritas al servicio objeto de subrogación, en cuyo caso se aplicarán las reglas establecidas en los artículos siguientes de dicha figura jurídica.

**Artículo 15. *Subrogación en servicios de vigilancia, sistemas de seguridad, transporte de explosivos, protección personal y guarderío rural.***

Para los servicios de vigilancia sistemas de seguridad, transporte de explosivos, protección personal y guarderío rural, además de cumplir los requisitos establecidos en el artículo anterior, los trabajadores objeto de subrogación deberán encontrarse adscritos al contrato de arrendamiento de servicios o lugar de trabajo objeto de subrogación acreditando una antigüedad real mínima en el servicio o cliente objeto de subrogación, de siete meses inmediatamente anteriores a la fecha en que la subrogación se produzca.

Asimismo, procederá la subrogación cuando la antigüedad en la empresa y en el servicio coincida, aunque aquella sea inferior a siete meses.

Igualmente procederá la subrogación cuando exista un cambio en la titularidad de las instalaciones donde se presta el servicio.

Artículo 16. *Subrogación en Servicios de Transporte de Fondos (Manipulado de efectivo, cajeros automáticos, transporte y distribución).*

La empresa cesante determinará el número de trabajadores objeto de subrogación, de entre los que tengan una antigüedad real mínima en la empresa de siete meses, en cada uno de los diferentes niveles funcionales en base a lo establecido en las letras A y B de este artículo.

Para la determinación de los trabajadores a subrogar se considerará, en primer lugar, a los que se presenten voluntarios. De no existir voluntarios en número suficiente, se procederá a sortear por niveles funcionales y turnos de trabajo, en presencia de la representación legal de los trabajadores. Los representantes de los trabajadores certificarán en acta conjunta con la Dirección de la Empresa el resultado del sorteo.

A. Subrogación de Transporte y distribución del efectivo.

Para hallar el número de trabajadores objeto de subrogación se determinará entre la representación legal de los trabajadores y la empresa cesante los servicios prestados, o «paradas», que se hubiesen realizado en las Entidades objeto de la Subrogación, durante los siete meses inmediatamente anteriores a la fecha de la subrogación.

Tales servicios computarán para determinar el número de trabajadores que deben ser subrogados, de acuerdo con las siguientes reglas y supuestos:

A.1 Población de más de doscientos mil habitantes: Se dividirá el número de servicios prestados entre siete, y la media resultante entre seis.

A.2 Población de menos de doscientos mil habitantes: Se dividirá el número de servicios prestados entre siete, y la media resultante entre cuatro.

La población de referencia será la capital o, en su caso, la ciudad de mayor población, de la provincia donde se encuentra el centro de trabajo de la Empresa cedente del Servicio.

A.3 Normas comunes a A.1 y A.2: En ambos casos:

a) La cantidad resultante, que es la jornada mensual a subrogar, se dividirá entre el resultante de dividir la jornada anual entre 11, siendo el cociente de dicha operación el número de trabajadores que deben ser subrogados, multiplicado por la dotación del vehículo blindado.

El cociente se incrementará a un entero cuando contenga decimal igual o superior a cinco décimas.

No obstante, si una vez aplicada la regla anterior, la cifra resultante fuese inferior a 0,5 y, consiguientemente, no procediese a efectuar ninguna subrogación de personal, si la nueva empresa adjudicataria obtuviese durante los doce meses siguientes, la adjudicación de servicios que tuviese la misma empresa cesante, esta cifra anterior será, en todo caso, sumada a la nueva cifra resultante a los efectos de subrogación del personal.

b) Los trabajadores objeto de la subrogación deberán estar adscritos al turno en el que se prestan los servicios que motiva la subrogación, salvo que se trate de trabajadores sin turno fijo o que se hayan presentado voluntarios para la subrogación. Cuando la subrogación esté basada en la acumulación de varios servicios, el turno a tener en cuenta será el del servicio con mayor número de paradas.

c) Únicamente podrán subrogarse tripulaciones completas sin perjuicio de lo establecido en el artículo 17.1).4.

d) En caso de que la empresa cesante pierda la totalidad de los servicios, la empresa adjudicataria deberá quedarse con todo el personal. En el caso de que sean varias las empresas adjudicatarias, deberán quedarse con todo el personal de acuerdo con los porcentajes asignados.

B. Subrogación de los trabajadores de Manipulado: La empresa que pierda un contrato de manipulación de efectivo (Contadores-Pagadores) en favor de otra, ésta estará obligada a subrogarse en el número de contadores-pagadores resultante de dividir el importe de la facturación media mensual perdida de los últimos siete meses, entre 2.500 euros. Esta cantidad, se actualizará anualmente en función de los costes laborales y la mejora en la tecnología y maquinaria utilizada en la actividad.

No obstante, si una vez aplicada la regla anterior, la cifra resultante fuese inferior a 0,5 y, consiguientemente, no procediese efectuar ninguna subrogación de personal, si la nueva empresa adjudicataria obtuviese durante los doce meses siguientes la adjudicación de servicios que tuviese la misma empresa cesante, esta cifra anterior será, en todo caso, sumada a la nueva cifra resultante a los efectos de subrogación del personal.

Artículo 17. *Obligaciones de la empresa cesante y adjudicataria derivadas del proceso de subrogación.*

1) Obligaciones de la empresa cesante: La Empresa cesante en el servicio:

1. Deberá notificar al personal afectado y a la Representación Legal de los Trabajadores la resolución del contrato de arrendamiento de servicios, así como el nombre de la nueva adjudicataria, dentro de los cinco días siguientes a la fecha en que tenga conocimiento formal y fehaciente de cada una de las circunstancias.

2. Deberá poner a disposición de la nueva adjudicataria, con antelación mínima de cinco días hábiles a que ésta dé comienzo a la prestación del servicio, la documentación que más adelante se relaciona. Si tuviese conocimiento de la adjudicación en un plazo inferior a los cinco días hábiles antes del inicio del servicio, deberá entregar la documentación con carácter inmediato y siempre como mínimo veinticuatro horas antes del inicio del servicio.

- a) Relación de trabajadores afectados por la subrogación.
- b) Certificación individual por cada trabajador en la que deberá constar los datos de contacto del mismo, los incluidos en el modelo 145 del IRPF (Retenciones sobre rendimientos del trabajo. Comunicación de datos al pagador), los necesarios para cursar el Alta en Seguridad Social, la naturaleza del contrato de trabajo vigente y su nivel funcional.
- c) Copia de las nóminas de los siete últimos meses, o período inferior, según procediere, así como la correspondiente a la última paga extraordinaria.
- d) Copias de los TC1 y TC2, de cotización a la Seguridad Social, de los últimos tres meses, o período inferior si procediera, con acreditación de su pago.
- e) Certificado de estar al corriente del pago de las obligaciones con la Seguridad Social y la Agencia Tributaria.
- f) Copia de los contratos de trabajo suscritos, cuando se hayan concertado por escrito, así como copia de todos los documentos, resoluciones administrativas o judiciales, acuerdos o pactos individuales o de empresa que afecten al trabajador o a los trabajadores afectados como condición más beneficiosa, incluida la vida laboral de afiliado al código de cotización correspondiente.
- g) Copias de la Cartilla Profesional, Tarjeta de Identidad Profesional, y, en su caso, Licencia de Armas.
- h) Parte de Baja por Incapacidad Temporal y último parte de confirmación de los trabajadores que se encuentren en tal situación en el momento de producirse la subrogación.
- i) Copia de los cuadrantes de los siete meses anteriores a la fecha de subrogación. En caso de existir cuadrante anual, habrá de incluirse el mismo.
- j) Documentación justificativa de la situación especial en que se encuentre el trabajador (reducción de jornada, guarda legal, baja por maternidad y paternidad, excedencias, etc.).

k) Cualquier otro documento que proceda o se requiera a estos efectos, necesario o preceptivo, por la adjudicataria entrante.

3. Deberá atender, como único y exclusivo obligado:

a) Los pagos y cuotas derivados de la prestación del trabajo hasta el momento del cese en la adjudicación.

b) la liquidación por todos los conceptos, incluidas vacaciones, dado que la subrogación sólo implica para la nueva Empresa adjudicataria la obligación del mantenimiento del empleo de los trabajadores afectados.

Asimismo, en el plazo máximo de un mes desde que se produzca la subrogación, deberá facilitar a la nueva empresa adjudicataria copia de los finiquitos firmados por los trabajadores afectados.

4. Tendrá la facultad de quedarse con todos, o parte, de los trabajadores afectados por la subrogación.

5. Entregará a la Representación Legal de los Trabajadores la relación de los trabajadores afectados por la subrogación.

6. Si la documentación entregada contuviera falsedad o inexactitud manifiesta que hubiera dado lugar a una errónea identificación del trabajador o los trabajadores a subrogar, la nueva empresa adjudicataria tendrá derecho a revertir la subrogación ya realizada respecto de los trabajadores subrogados como consecuencia de dicha identificación errónea, estando obligada la empresa cesante a reincorporar a dichos trabajadores en su plantilla, teniendo éstos derecho a recibir una compensación indemnizatoria de la empresa cesante, por razón de la falsedad o inexactitud manifiesta, equivalente a la suma del «total» de la Tabla de Retribuciones del Anexo, y por los conceptos comprendidos en ella para su nivel salarial, más el Complemento Personal de antigüedad (Trienios/Quinquenios) y el promedio mensual de lo devengado en el período de referencia (desde la fecha de la subrogación hasta la de la reversión efectiva) por el trabajador por cualquiera de los complementos establecidos en el artículo 43 del Convenio.

2) Obligaciones de la nueva empresa adjudicataria: La Empresa adjudicataria del servicio:

1. Deberá respetar al trabajador todos los derechos laborales que tuviese reconocidos en su anterior empresa, incluida la antigüedad, siempre que éstos provengan de pactos o acuerdos lícitos que se hayan puesto en su conocimiento, junto con la documentación pertinente, o que el trabajador pueda demostrar.

2. No desaparece el carácter vinculante de la subrogación en el caso de que el arrendatario del servicio suspendiese o redujese el mismo, por un período no superior a doce meses, si la empresa cesante o los trabajadores, cuyos contratos de trabajo se hubiesen resuelto, o no, por motivo de esta suspensión o reducción, probasen, dentro de los treinta días siguientes a la terminación del plazo citado, que el servicio se hubiese reiniciado o ampliado por ésta o por otra empresa.

Cuando se produzca una subrogación, el personal objeto de la misma deberá mantener las condiciones económicas y sociales de este Convenio, si éste fuera el que le es de aplicación en la empresa cesante en el momento de la subrogación, aunque la empresa cesionaria o entrante viniese aplicando a sus trabajadores condiciones inferiores en virtud de un convenio estatutario de empresa. La aplicación de las condiciones del presente Convenio se mantendrá hasta su vencimiento o hasta la entrada en vigor de otro convenio colectivo nuevo que resulte de aplicación a la empresa cesionaria.

**Artículo 18. Subrogación de los representantes de los trabajadores.**

Los miembros del Comité de Empresa, los Delegados de Personal y los Delegados Sindicales que cumplan los requisitos para ser considerados personal a subrogar establecidos en los artículos precedentes y pudieran ser incluidos en la relación de trabajadores a subrogar por la empresa cesante, podrán optar entre permanecer en su empresa o subrogarse a la empresa adjudicataria, en el plazo de 48 horas tras recibir la comunicación, salvo en los supuestos siguientes:

a) Que haya sido elegido específicamente para representar a los trabajadores del Centro de Trabajo objeto de subrogación, siempre que afecte a toda la plantilla del Centro.

b) Que la subrogación afecte a la totalidad de los trabajadores del artículo 28 Grupo IV de la unidad productiva, siempre que el representante de los trabajadores no haya sido elegido en una unidad electoral que supere el colectivo objeto de subrogación, en cuyo caso tendrá el derecho de opción.

En estos supuestos, los Delegados de Personal, miembros del Comité de Empresa y Delegados Sindicales, pasarán también subrogados a la nueva Empresa adjudicataria de los servicios.

**Artículo 19. Política de Estabilidad en el Empleo.**

Las Empresas sujetas al presente Convenio deberán contar con, al menos, un 65% de empleados indefinidos.

Dicho porcentaje deberá computarse según el ámbito territorial de la Empresa, excluyéndose de la plantilla, a efectos de cómputo, aquellos trabajadores cuya antigüedad en la Empresa sea igual o inferior a un año.

En consecuencia, todas las Empresas comprendidas en el Convenio Colectivo vienen obligadas a confeccionar plantillas de su personal fijo, señalando el número de trabajadores que comprende cada nivel funcional, con la separación y especificación de grupos y subgrupos. La plantilla se confeccionará cada año como máximo.

Para controlar dichos porcentajes se constituye una Comisión Mixta Empresa-Trabajadores con las más amplias facultades que en derecho puedan existir y cuya composición será de una persona por cada Sindicato firmante del Convenio e igual número de representantes por parte de la representación empresarial.

Las Empresas sujetas al presente Convenio están obligadas a proporcionar a la Comisión antes citada información escrita relacionada con el cumplimiento de este artículo.

Ambas partes se obligan a reunirse en Comisión durante el primer trimestre del año con el fin de comprobar el cumplimiento de este precepto.

**CAPÍTULO IV****Derechos y Deberes Laborales Básicos****Artículo 20. Facultad de Organización del Trabajo: Principios y Normas.**

La organización práctica del trabajo, con sujeción a este Convenio colectivo estatal y a la legislación vigente, es facultad de la Dirección de la Empresa.

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

La delegación de facultades directivas, será comunicada, tanto a los que reciban la delegación de facultades, como a los que, después, serán destinatarios de las órdenes recibidas.

La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales.

La organización del trabajo comprende, entre otras, las siguientes facultades:

- 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 que corresponda al rendimiento mínimo exigible.
- c) La fijación de normas de trabajo que garanticen la óptima realización de las tareas encomendadas, constanding por escrito.
- d) La exigencia de atención y cuidado de los medios materiales puestos a disposición para el desarrollo del trabajo, así como de las 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 los cambios de puesto de trabajo, desplazamientos y traslados que exijan las necesidades organizativas, de acuerdo con las condiciones pactadas en este Convenio. En todo caso se respetará el nivel funcional y tal potestad no podrá repercutir en su perjuicio económico para el trabajador afectado.
- f) La fijación de una fórmula de cálculo de la retribución clara y sencilla, facilitando su comprensión, incluso en los casos en que se aplique un sistema de remuneración con incentivos o primas.
- g) La realización de las modificaciones razonablemente exigibles en los métodos de trabajo y distribución del personal.

#### Artículo 21. *Formación.*

- a) La formación de carácter obligatorio, incluidos los ejercicios de tiro, se retribuirá en los términos que se recogen en este artículo.
- b) Las partes firmantes se someten al subsistema de formación profesional continua regulado en los términos previstos en la legislación vigente así como el desarrollo que se efectúe de los planes de formación sectoriales para la formación de los trabajadores, comprometiéndose a realizar los actos necesarios para el fiel cumplimiento de ambos acuerdos.

Queda facultada la Comisión Mixta o Paritaria sobre Formación Profesional Continua del Sector de Seguridad Privada, para desarrollar cuantas iniciativas sean necesarias y conducentes a la aplicación, de la normativa legal vigente en el ámbito temporal del Convenio.

Cuando se efectúe la actividad formativa obligatoria, en cualquiera de sus modalidades, fuera de la jornada laboral se abonarán al trabajador las horas empleadas en ella a precio de su hora extraordinaria.

Cuando, en este caso, deba el trabajador desplazarse por sus propios medios, dicho desplazamiento será abonado en la forma prevista en los artículos 58 y 59.

Las empresas, en virtud de la referida normativa, se someten al procedimiento en ella establecido, y deberán informar a los Representantes de los trabajadores de los planes de formación profesional a realizar, bajo el objetivo general de la mejor adaptación de la empresa a las circunstancias del mercado.

#### Artículo 22. *Confidencialidad Profesional.*

En aplicación de lo previsto en la legislación vigente, el personal de seguridad privada tendrá prohibido comunicar a terceros, salvo a las autoridades judiciales y policiales para el ejercicio de sus respectivas funciones, cualquier información que conozcan en el desarrollo de sus servicios y funciones sobre sus clientes o personas relacionadas con éstos, así como sobre los bienes y efectos de cuya seguridad o investigación estuvieran encargados.

**Artículo 23. Uniformidad.**

Las Empresas facilitarán cada dos años al personal de seguridad operativo habilitado, en sus distintas modalidades las siguientes prendas de uniforme: tres prendas superiores de verano, tres prendas superiores de invierno, una corbata –si procede-, dos chaquetillas o prendas similares, dos prendas inferiores de invierno y dos prendas inferiores de verano.

Igualmente se facilitará cada año un par de zapatos.

Asimismo, en función de la climatología, se facilitará, en casos de servicios en el exterior, las prendas de abrigo y de agua adecuadas.

Las demás prendas de equipo se renovarán cuando se deterioren.

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

Las prendas de uniforme a entregar al Guarda Rural serán en las mismas unidades que al Vigilante de Seguridad, añadiéndose aquellas otras distintivas exigidas por las disposiciones legales correspondientes.

Los trabajadores que presten servicios que requieran uniformidades especiales recibirán, en lugar de las prendas detalladas en el párrafo primero de este artículo, las idóneas para el desempeño de los mismos.

**Artículo 24. Asistencia Jurídica.**

Las Empresas afectadas por el presente Convenio, asumirán la asistencia legal de aquellos trabajadores que, en calidad de acusados o denunciados, se vean incurso en procesos penales instruidos por ocasión de acciones realizadas en el cumplimiento de las funciones encomendadas por la Empresa, con independencia de que con posterioridad el trabajador cause baja en la misma, y ello siempre que hayan comunicado tal situación en los cinco días hábiles siguientes a la recepción de la primera comunicación, y en todo caso, con una antelación mínima de 48 horas a la celebración de la actuación judicial que haya de practicarse.

En caso de incumplimiento por parte de la empresa de las obligaciones aquí establecidas, el trabajador tendrá derecho a repercutir a la empresa los honorarios del Abogado y Procurador –si fuera preceptiva su intervención- con los límites establecidos en los Criterios orientadores de Honorarios del Colegio Profesional correspondiente.

**CAPÍTULO V****Prevención de Riesgos Laborales****Artículo 25. Reconocimiento Médico.**

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

**Artículo 26. Seguridad y salud en el trabajo.**

Las partes firmantes consideran esencial proteger la seguridad y la salud de los trabajadores frente a los riesgos derivados del trabajo mediante el establecimiento de políticas de prevención laboral eficaces y que sean fruto del necesario consenso entre ambas partes.

En consecuencia, y a la luz de lo establecido en la legislación vigente, consideran prioritario promover la mejora de las condiciones de trabajo y continuar esforzándose en la mejora permanente de los niveles de formación e información del personal en cuanto puede contribuir a la elevación del nivel de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores del sector.

A este fin, se constituirán los Comités de Seguridad y Salud en el trabajo en las distintas Empresas de Seguridad, que tendrán las funciones y atribuciones contenidas en la citada legislación, a fin de dirimir aquellas cuestiones relativas a la Seguridad y Salud que puedan suscitarse con motivo de las actividades desarrolladas en las Empresas.

A estos efectos, la Gestión Preventiva aludida deberá incluir, de manera no exhaustiva, los siguientes aspectos:

A) Vigilancia de la Salud:

Conforme a lo establecido en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, las empresas garantizarán a sus trabajadores la vigilancia periódica de su estado de salud, en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Los reconocimientos médicos serán de carácter voluntario, sin menoscabo de la realización de otros reconocimientos, con carácter obligatorio, y previo informe de los representantes de los trabajadores, cuando existan disposiciones legales específicas, o cuando estos sean necesarios para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores, o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores, o para otras personas. La periodicidad de los reconocimientos médicos será de acuerdo con los protocolos médicos del Servicio de Prevención-Vigilancia de la salud, teniendo en cuenta el puesto de trabajo correspondiente.

En razón de los servicios a prestar, cuando se aprecien comportamientos extraños de carácter psíquico y/o farmacológico, de especial intensidad y habitualidad; la Empresa, por propia iniciativa, a instancia del interesado, o a la de la Representación de los Trabajadores, pondrá los medios necesarios para que aquél sea sometido a reconocimiento médico especial y específico, que contribuya a poder diagnosticar las causas y efectos y facilitar el tratamiento adecuado, obligándose al trabajador a colaborar con el equipo médico facultativo para cuantos reconocimientos, análisis y tratamientos sean necesarios. Durante el tiempo que duren los reconocimientos, análisis o tratamiento, la Empresa se obliga a abonar al trabajador el 100% del salario, siempre que medie situación de I.T.

Se concretará la protección de los trabajadores y trabajadoras especialmente sensibles, adoptando medidas técnicas u organizativas que garanticen su seguridad y salud. Para tal fin, las empresas estarán obligadas a facilitar un puesto de trabajo que se adapte a las circunstancias específicas del trabajador.

B) Protección a la maternidad:

De conformidad a lo establecido en la Ley 39/1999, de conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a riesgos para su seguridad y salud o una posible repercusión sobre el embarazo y el período de lactancia.

Dichas medidas se llevarán a cabo a través de una adaptación de las condiciones y de tiempo de trabajo de la trabajadora afectada, de acuerdo con los siguientes criterios:

1. La evaluación de los riesgos a que se refiere la normativa vigente de prevención de Riesgos Laborales deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquiera actividad susceptible de presentar un riesgo específico.

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

afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización del trabajo nocturno o del trabajo a turnos.

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

C) Formación de delegados de prevención:

Las empresas deberán proporcionar a los delegados de prevención un curso de formación suficiente relacionado con el desarrollo de sus funciones en esta materia, de 30 horas de duración.

D) Coordinación de actividades empresariales:

Conforme a lo establecido en la legislación vigente de Prevención de Riesgos Laborales, sobre coordinación de actividades empresariales en materia de prevención, las empresas de seguridad, que prestan sus servicios en centros de trabajo ajenos, deben recabar de los titulares de los mismos, la información y las instrucciones adecuadas, en relación con los riesgos existentes en el centro de trabajo y con las medidas de protección y prevención correspondientes, así como sobre las medidas de emergencia a aplicar, para su traslado a sus respectivos trabajadores.

Se constituirá una Comisión Mixta de Seguridad y Salud que estará formada por las organizaciones firmantes: un miembro por cada representación sindical e igual número total por cada representación empresarial y que tendrá por fin el análisis, estudio y propuestas de soluciones en materia de prevención de riesgos laborales en el marco sectorial. Además, en consonancia con lo pactado en el IV Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2018, 2019 y 2020, dicha Comisión recabará de las empresas sujetas al presente Convenio Colectivo la información estadística necesaria para analizar las causas del absentismo y establecer los criterios para reducirlo, definiendo en una futura negociación colectiva los mecanismos de seguimiento y, en su caso, medidas correctoras y de control para su reducción, así como el estudio de los complementos de la prestación pública por ITCC.

## CAPÍTULO VI

### **Clasificación profesional y promoción en el trabajo**

*Artículo 27. Sistema de clasificación profesional.*

Las clasificaciones del personal consignadas en el presente Convenio Colectivo son meramente enunciativas, no limitativas y no suponen la obligación de tener provistas todas las plazas y niveles funcionales enumerados, si las necesidades y volumen de la Empresa no lo requieren. En este aspecto será informada la representación de los trabajadores.

No son asimismo exhaustivos los distintos cometidos asignados a cada nivel funcional o especialidad, pues todo trabajador incluido en el ámbito funcional de este Convenio está obligado a efectuar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores dentro de los generales cometidos de su competencia y sin menoscabo de su dignidad profesional.

Desde el momento mismo en que un trabajador realice las tareas específicas de un nivel funcional determinado y definido en el presente Convenio, habrá de ser

remunerado, por lo menos, con el nivel retributivo que para tal nivel funcional se asigne, todo ello sin perjuicio de las normas reguladoras de los trabajos de nivel funcional superior o inferior.

**Artículo 28. Clasificación General.**

El personal que preste sus servicios en las Empresas comprendidas en este Convenio Colectivo se clasificará en los siguientes grupos profesionales:

- Grupo Profesional 1. Personal directivo, titulado y técnico.
- Grupo Profesional 2. Personal administrativo, técnico de oficinas y de ventas.
- Grupo Profesional 3. Personal de mandos intermedios.
- Grupo Profesional 4. Personal operativo.
- Grupo Profesional 5. Personal de seguridad mecánico-electrónica.
- Grupo Profesional 6. Personal de oficios varios.
- Grupo Profesional 7. Personal subalterno.

Grupo profesional 1. Personal directivo, titulado y técnico. En este grupo se comprenden los siguientes niveles funcionales:

- a) Director General.
- b) Director Comercial.
- c) Director Administrativo.
- d) Director Técnico y/o de Operaciones.
- e) Director de Recursos Humanos/Director de Personal.
- f) Jefe de Personal.
- g) Jefe de Seguridad.
- h) Titulado de grado superior y titulado de grado medio.
- i) Técnico de prevención de grado superior.
- j) Delegado-Gerente.

Grupo profesional 2. Personal Administrativo, técnico de oficina y ventas. En este grupo se comprenden los siguientes subgrupos profesionales:

- A) Administrativos.
- B) Técnicos y especialistas de oficina.
- C) Personal de Ventas.

Estos subgrupos profesionales se dividen a su vez en los siguientes niveles funcionales:

- A) Administrativos.
  - a) Jefe de primera.
  - b) Jefe de segunda.
  - c) Oficial de primera.
  - d) Oficial de segunda.
  - e) Azafata/o.
  - f) Auxiliar.
  - g) Telefonista.
- B) Técnicos y especialistas de oficina.
  - a) Analista.
  - b) Programador de ordenador.
  - c) Operador-Grabador de Ordenador.
  - d) Técnico de Recursos Humanos (Selección/Formación).
  - e) Técnico de Prevención de grado medio.

- f) Delineante Proyectista.
- g) Delineante.
- C) Personal de Ventas.
  - a) Jefe de Ventas.
  - b) Técnico Comercial.
  - c) Gestor de Clientes.
  - d) Vendedor-Promotor.

Grupo profesional 3. Personal de Mandos intermedios. En este grupo se comprenden los siguientes niveles funcionales:

- a) Jefe de Tráfico.
- b) Jefe de Vigilancia.
- c) Jefe de servicios.
- d) Jefe de Cámara o Tesorería de manipulado.
- e) Inspector (de vigilancia, de tráfico, de servicios).
- f) Coordinador de servicios.
- g) Supervisor de CRA.
- h) Jefe de Turno.
- i) Coordinador de Departamento.

Grupo profesional 4. Personal Operativo. En este grupo se comprenden los siguientes subgrupos profesionales:

- A) Habilitado.
- B) No Habilitado.

Estos subgrupos profesionales se dividen a su vez en los siguientes niveles funcionales:

- A) Habilitado.
  - a) Vigilante de Seguridad de Transporte-Conductor.
  - b) Vigilante de Seguridad de Transporte de Explosivos-Conductor.
  - c) Vigilante de Seguridad de Transporte.
  - d) Vigilante de Seguridad de Transporte de Explosivos.
  - e) Vigilante de Seguridad.
  - f) Vigilante de Explosivos.
  - g) Escolta.
  - h) Guarda Rural. (Pesca Marítima, Caza, etc.)
- B) No Habilitado.
  - a) Contador-Pagador.
  - b) Operador de Seguridad.

Grupo profesional 5. Personal de Seguridad Electrónica y Sistemas de Seguridad. Comprende los siguientes niveles funcionales:

- a) Encargado.
- b) Ayudante de Encargado.
- c) Revisor de Sistemas.
- d) Oficial de primera Seguridad Electrónica y Sistemas de Seguridad.
- e) Oficial de segunda Seguridad Electrónica y Sistemas de Seguridad.
- f) Oficial de tercera Seguridad Electrónica y Sistemas de Seguridad.
- g) Especialista.
- h) Operador de soporte técnico.

Grupo profesional 6. Personal de Oficios Varios. Comprende los siguientes niveles funcionales:

- a) Oficial de Primera.
- b) Oficial de Segunda.
- c) Ayudante.
- d) Peón.

Grupo profesional 7. Personal Subalterno. Comprende los siguientes niveles funcionales:

- a) Conductor.
- b) Ordenanza.
- c) Almacenero.
- d) Limpiador/a.

Artículo 29. *Personal directivo, titulado y técnico.*

a) Director General. Es quien, con la titulación adecuada o la experiencia idónea, asume la dirección y responsabilidad de la Empresa, programando y controlando el trabajo en todas sus fases.

b) Director Comercial. Es quien, con la titulación adecuada o la experiencia idónea, asume la dirección y responsabilidad del área comercial de la empresa, en su más amplio sentido, planificando la política comercial de la empresa y controlando su implantación y cumplimiento.

c) Director Administrativo. Es quien, con la titulación adecuada o la experiencia idónea, asume la dirección, de las funciones administrativas de la empresa, en su más amplio sentido, planificándola y controlando su implantación y cumplimiento.

d) Director Técnico y/o de Operaciones. Es quien, con la titulación adecuada o la experiencia idónea, asume la dirección y responsabilidad de un departamento técnico o de operaciones de la Empresa, aplicando sus conocimientos a la ejecución de actividades precisas para el cumplimiento de los fines del departamento que dirige.

e) Director de Recursos Humanos/Personal. Es quien, con la titulación adecuada o la experiencia idónea, asume la dirección y responsabilidad de las funciones relacionadas con la gestión de personal.

f) Jefe de Personal. Es quien, con la titulación adecuada o la experiencia idónea, es responsable del reclutamiento, selección y admisión del personal y de la planificación, programación, control y administración del personal de la Empresa.

g) Jefe de Seguridad. Es de quien dependen los servicios de seguridad y el personal operativo de la Empresa, siendo además el responsable de la preparación profesional del personal operativo habilitado. Debe contar con la habilitación exigida por el Ministerio del Interior.

h) Titulado de Grado (y antiguo Titulado Medio). Es aquel empleado que, para el ejercicio de sus funciones, aplica los conocimientos adquiridos a través de su Título de Grado.

i) Titulado de Postgrado/Máster (y antiguo Titulado Superior). Es aquel empleado que, para el ejercicio de sus funciones, aplica los conocimientos adquiridos a través de su Título de Postgrado/Máster.

j) Técnico de Prevención de Nivel Superior. Es el que desempeña las funciones de prevención, evaluación, planificación preventiva y otras a las que se refiere el artículo 37 del R.D. 39/1997, de 17 de enero, debiendo poseer la formación a la que se refiere este precepto.

k) Delegado-Gerente. Es el trabajador que actúa como máximo representante de Empresa en un ámbito geográfico, funcional o en un área de negocio y asume las funciones de dirección, representación y organización en su ámbito de responsabilidad.

**Artículo 30. Personal Administrativo.**

- A) Administrativos.
- a) Jefe de Primera. Es el responsable directo de una unidad administrativa de la Empresa. Pueden depender de él una o varias secciones administrativas.
  - b) Jefe de Segunda. Es el responsable directo de una sección administrativa de la Empresa.
  - c) Oficial de Primera. Es el empleado que actúa bajo las órdenes de un jefe y tiene a su cargo trabajos administrativos complejos y asume la responsabilidad de las tareas a su cargo que precisan análisis, cálculo, estudio y preparación para su ejecución.
  - d) Oficial de Segunda. Es el empleado que, subordinado a un jefe, realiza con iniciativa y responsabilidad tareas administrativas y/o contables de carácter secundario que requieren conocimientos generales de la técnica administrativa.
  - e) Azafata/o. Es la persona encargada de, atender las solicitudes de información o de entrevistas y concertar las mismas.
  - f) Auxiliar. Es el empleado que dedica su actividad a tareas y operaciones administrativas básicas y en general a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina.
  - g) Telefonista. Es el empleado que tiene como principal misión estar al servicio y cuidado de una centralita telefónica pudiendo realizar tareas administrativas auxiliares.
- B) Técnicos y especialistas de oficina.
- a) Analista. Verifica análisis orgánicos de aplicaciones complejas para obtener la solución mecanizada de las mismas en cuanto se refiere a:
    - 1) Cadena de operaciones a seguir.
    - 2) Documentos a obtener.
    - 3) Diseño de los mismos.
    - 4) Ficheros a tratar: su definición.
    - 5) Puesta a punto de las aplicaciones:
      - Creación de juegos de ensayo.
      - Enumeración de las anomalías que puedan producirse y definición de su tratamiento.
      - Colaboración al programa de las pruebas de «lógica» de cada programa.
      - Finalización de los expedientes de aplicaciones complejas.
  - b) Programador de Ordenador. Le corresponde:
    - 1) Estudiar los programas complejos definidos por los análisis, confeccionando organigramas detallados de tratamiento.
    - 2) Redactar programas en el lenguaje de programación que le sea indicado.
    - 3) Confeccionar juegos de ensayo, poner a punto los programas y completar los expedientes técnicos de los mismos.
    - 4) Documentar el manual de consola.
  - c) Operador-Grabador de Ordenador. Maneja los ordenadores para el tratamiento de la información, introduciendo datos en su caso, interpreta y desarrolla las instrucciones y órdenes para su explotación.
  - d) Técnico de Recursos Humanos (Formación y selección).

El Técnico de Formación es aquel empleado que debidamente acreditado por el Ministerio del Interior imparte enseñanza en Centros de Formación para la actualización y adiestramiento del personal de seguridad privada.

El técnico de Selección es aquel empleado que, con la formación suficiente, diseña y ejecuta los procesos de selección según los requerimientos de la Dirección de la que dependa.

e) Técnico de Prevención de Nivel Intermedio. Es aquel empleado que, con la Formación prevista en la legislación vigente, realiza las funciones de prevención, evaluación, planificación preventiva y otras a que se refiere el artículo 36 del R.D. 39/1997, de 17 de enero.

f) Delineante Proyectista. Es el empleado que, dentro de las especialidades propias de la sección en que se trabaje, con título adecuado o experiencia idónea, proyecta o detalla los trabajos del Técnico superior, a cuyas órdenes actúa.

g) Delineante. Es el técnico que está capacitado para el desarrollo de proyectos sencillos, levantamiento o interpretación de planos y trabajos análogos.

C) Personal de Ventas.

a) Jefe de Ventas. Es el que bajo el control e instrucción de la Dirección Comercial de la Empresa, está encargado y tiene la responsabilidad directa de la promoción comercial, captación y mantenimiento de clientes para la Empresa.

b) Técnico comercial. Es el que, bajo las órdenes de un superior, realiza para la Empresa funciones de prospección de mercado, promoción y venta de los productos y servicios de la empresa y se ocupa de la coordinación, en su caso, de vendedores y promotores.

c) Gestor de Clientes. Es el empleado, con conocimientos técnicos y de gestión suficientes para el área en el que desarrolle su actividad, con dependencia del Directivo encargado de ésta, cuya misión es la atención de los requerimientos de uno o varios clientes, responsabilizándose de dar solución a cuantas cuestiones le sean planteadas, de forma directa o requiriendo la colaboración de otros departamentos. Además, detecta las necesidades del cliente y propone nuevas soluciones, participando de forma integral en su desarrollo.

d) Vendedor-Promotor de Ventas. Es el empleado, afecto al Departamento Comercial de la Empresa, que realiza las funciones de prospección del mercado y la promoción y venta de sus productos y servicios, realizando los desplazamientos necesarios tanto para la captación de clientes, como para la atención a los mismos, una vez contratados.

Artículo 31. *Personal de Mandos Intermedios.*

a) Jefe de Tráfico. Es el que con la necesaria iniciativa y responsabilidad, tiene a su cargo la organización de los servicios de transporte y distribución de monedas y billetes, títulos-valores, joyas, metales preciosos, antigüedades, obras de arte u otros objetos contemplados en la legislación vigente. Sus funciones principales son:

– Planificar, optimizar y racionalizar las rutas de los vehículos con el objetivo de cumplir con los horarios de entrega y recogida comprometidos con los usuarios del servicio.

– Distribuir y asignar a los vigilantes en las rutas

– Controlar la correcta prestación de los servicios, así como el adecuado estado de conservación y mantenimiento de los vehículos a su cargo.

– Informar al Departamento de Seguridad sobre el estado de las habilitaciones, permisos y licencias exigidos al personal a su cargo.

– Cumplir y hacer los procedimientos de seguridad y calidad en los servicios de transporte, así como fomentar las acciones de motivación, formación, y correcta atención tanto interna como externa.

– Velar por la seguridad de las tripulaciones, facilitando su comunicación con la Base, dando el soporte necesario a la ruta.

– Supervisar, en coordinación con el conductor, las posibles incidencias de la ruta programada o las paradas no previstas inicialmente.

– Coordinar y dirigir al personal a su cargo adscrito al Departamento de Tráfico.

b) Jefe de Vigilancia. Es el que, bajo las órdenes directas del Gerente, con iniciativa y responsabilidad, tiene a su cargo la dirección práctica de la prestación de los servicios de vigilancia y protección de bienes, establecimientos, lugares y eventos y de las personas que pudieran encontrarse en los mismos, distribuyendo y controlando al personal citado, siendo de su responsabilidad el control del mantenimiento y conservación del equipo y armas de la totalidad del personal a su cargo.

c) Jefe de Servicios. Es el responsable de planificar, orientar, dirigir, controlar, y dar coherencia al trabajo de la unidad o unidades operativas a su cargo en la Empresa, siendo el responsable de su buena marcha y de la correcta integración con el resto de las unidades operativas.

d) Jefe de Cámara o Tesorería de Manipulado: Es el responsable de gestionar el sistema organizativo de la división de Gestión de Efectivo con el fin de coordinar y optimizar los medios de producción. Sus funciones principales son:

- Planificar, controlar, orientar y dirigir al personal a su cargo, dedicado a las labores de contaje y procesado de efectivo.

- Supervisar y dar conformidad a cualquier movimiento en el certificado que signifique quebranto, regularización, anulación de servicios y cualquier otro movimiento fuera de la operativa habitual.

- Controlar la correcta prestación de los servicios, así como el adecuado estado de conservación y mantenimiento de la maquinaria y resto de bienes materiales asignados a la actividad de contaje y procesado.

- Cumplir y hacer cumplir los procedimientos de seguridad, calidad y prevención de riesgos en las labores de contaje, procesado y custodia de efectivo, valores y bienes valiosos.

- Es responsable de las entradas y salidas de la Cámara y el cuadro de saldos de clientes y la cámara en su conjunto.

e) Inspector. Es aquel empleado que tiene por misión verificar y comprobar el exacto cumplimiento de las funciones y obligaciones atribuidas a Vigilantes, Conductores y demás empleados, dando cuenta inmediata al Jefe de Servicios correspondiente de cuantas incidencias observe en la prestación de los servicios, encargándose de velar por el cumplimiento de las normas y procedimientos aplicables al personal operativo, tomando las medidas de urgencia que estime oportunas, especialmente en casos de alteración del orden público, de tráfico o accidentes.

f) Coordinador de servicios. Es aquel empleado que, bajo las órdenes directas del Jefe de Servicios, tiene como función la coordinación de uno o más servicios de la empresa, encargándose de la solución de las incidencias que puedan surgir para una mayor eficacia y cumplimiento de los objetivos de los mismos.

g) Supervisor de CRA (Central Receptora de Alarmas). Es aquel empleado encargado de coordinar las funciones de los operadores de seguridad en la Central Receptora de Alarmas, resolver las dudas e incidencias que se produzcan en este servicio, así como las reclamaciones operativas del personal a su cargo.

h) Jefe de Turno (Tráfico-Cámara). Es el trabajador que, en dependencia directa del Jefe de Tráfico o del Jefe de Cámara, ejerce de forma delegada las funciones de éste y, en su ausencia, es el máximo responsable del Departamento de Tráfico o de Cámara.

i) Coordinador de Departamento. Es la persona trabajadora que, en dependencia directa del Jefe de Turno y siguiendo las instrucciones de sus superiores, coordina y planifica una unidad o sección operativa autónoma

**Artículo 32. Personal Operativo.****A) Habilitado.****A.1. Personal operativo habilitado adscrito a servicios de transporte de fondos:**

La tripulación de cada Vehículo Blindado está compuesta por un Vigilante de Seguridad de Transporte-Conductor y dos Vigilantes de Seguridad de Transporte. Los Vigilantes de Seguridad, que esporádicamente, realicen funciones de Vigilante de Transporte o de Vigilante Conductor, percibirán las mismas retribuciones que los que ostentan tales niveles funcionales, durante el tiempo que presten dichos servicios de transporte.

a) Vigilante de Seguridad de Transporte-Conductor: Es el Vigilante de Seguridad que, estando en posesión de los adecuados permisos y licencias para realizar la actividad, y poseyendo los conocimientos mecánicos elementales en vehículos a motor, efectúa las siguientes funciones

- 1) Conduce vehículos blindados.
- 2) Cuida del mantenimiento y conservación de los vehículos blindados. Asimismo, cuida de las tareas de limpieza de los mismos, dentro de las adecuadas instalaciones de la Empresa y con los medios idóneos o, en su defecto, en instalaciones del exterior, dentro de la jornada laboral.
- 3) Da, si se le exige, parte diario y por escrito del trayecto efectuado, incidencias del tráfico o paradas y del estado del vehículo.
- 4) Comprueba los niveles de mantenimiento del vehículo y el estado de los neumáticos, dando parte de las incidencias al Jefe de Tráfico o de Turno según corresponda.
- 5) Aquellas otras funciones complementarias a las que hace referencia el plus de actividad del personal de transporte de fondos.

Al ostentar el nivel funcional de Vigilante de Seguridad, realizará las tareas propias del mismo, en la medida que sean compatibles con la conducción del vehículo blindado, pero especialmente mientras se realiza la parada de carga y descarga

**b) Vigilante de Seguridad de Transporte.**

Es el Vigilante que, estando en posesión de los permisos y licencias exigidos para el desempeño de la actividad, lleva a cabo su labor de protección, custodia y transporte en el servicio de logística de seguridad de bienes y valores, desarrollando las siguientes funciones, para las que previamente habrá sido formado específicamente, en caso de ser necesario:

- 1) Se hace responsable, a nivel de facturación, de los valores transportados desde el momento en que la mercancía le fuere asignada.
- 2) Realiza la labor de carga y descarga de los fondos, valores y mercancía transportada, así como la entrega y recogida de cambio de las máquinas ingresadoras y automatismos de efectivo.
- 3) La reposición, carga y descarga de los cajeros automáticos, así como las actividades complementarias que son necesarias e inherentes para completar y perfeccionar la actividad de la carga de los citados cajeros automáticos, como puede ser el verificar que una vez dispuesto el efectivo, se compruebe la operatividad del funcionamiento del propio cajero o evaluar, y en su caso, solventar pequeñas incidencias en la funcionalidad del dispositivo, que en ningún caso requieran de conocimientos especiales o del empleo de medios técnicos.
- 4) Colabora con el Vigilante de Seguridad Conductor en las tareas de mantenimiento y limpieza del vehículo dentro de su jornada laboral.
- 5) Aquellas otras funciones complementarias a las que hace referencia el plus de actividad de transporte de fondos.

La carga y descarga se realizará de forma que los Vigilantes tengan, en todo momento la libertad de movimiento necesaria para utilizar el arma reglamentaria.

El peso que deberá soportar de una sola vez no excederá de 15 kilogramos.

A.2. Personal operativo adscrito a servicios de transporte de explosivos:

a) Vigilante de Seguridad de Transporte de Explosivos-Conductor: Es el vigilante que, estando en posesión del adecuado permiso de conducir y con conocimientos mecánicos elementales, realizará las funciones propias de Transporte de explosivos, siéndole de aplicación las comunes que se refieren al V.S. de transporte conductor que se describen en el apdo. A.1 a), salvo a.1).

b) Vigilante de Seguridad de Transporte de Explosivos: Es el vigilante que con las atribuciones de su cargo desarrolla su labor en el servicio de transporte y custodia de explosivos, estiba y desestiba de materias y objetos explosivos envasados, acondicionamiento de la carga en la caja del vehículo así como de la vigilancia permanente del mismo, así como las otras funciones complementarias a las que hace referencia el plus de actividad del personal de transporte de explosivos.

A.3. Personal operativo adscrito a servicios de vigilancia:

a) Vigilante de Seguridad. Es aquel trabajador, que reuniendo cuantos requisitos exija la legislación vigente, realice las funciones descritas en la misma.

Funciones de los Vigilantes de Seguridad. Las funciones que deberán desarrollar este personal operativo serán las siguientes:

1) Ejercer la vigilancia y protección de bienes muebles e inmuebles, así como la protección de las personas que puedan encontrarse en los mismos.

2) Efectuar controles de identidad en el acceso o en el interior de inmuebles determinados, sin que en ningún caso puedan retener documentación personal.

3) Evitar la comisión de actos delictivos o infracciones en relación con el objeto de su protección.

4) Poner inmediatamente a disposición de los miembros de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad a los delincuentes en relación con el objeto de su protección, así como los instrumentos, efectos y pruebas de los delitos, no pudiendo proceder al interrogatorio de aquéllos.

5) Efectuar la protección del almacenamiento, recuento, clasificación y transporte de dinero, valores y objetos valiosos.

6) Llevar a cabo, en relación con el funcionamiento de centrales de alarma, la prestación de servicios de respuesta de las alarmas que se produzcan, cuya realización no corresponda a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad.

b) Vigilante de Explosivos. Es aquel trabajador, que reuniendo cuantos requisitos exija la legislación vigente realice las funciones descritas en la misma.

c) Escolta. Es aquel trabajador, cuyas funciones consisten en el acompañamiento, defensa y protección de personas determinadas, impidiendo que sean objeto de agresiones o actos delictivos, siempre que estén debidamente facultados para dicha función de acuerdo con la legislación vigente.

d) Guarda Rural (Pesca Marítima, Caza, etc.): Es aquel trabajador que reuniendo cuantos requisitos exija la legislación vigente, realice las funciones descritas en la misma.

Se entiende que los niveles funcionales de Vigilante de Seguridad Conductor, Vigilantes de Seguridad de Transporte y Vigilante de Seguridad son distintos en razón a las funciones que desempeñan y del salario y pluses que tienen establecidos, aunque son jerárquicamente del mismo rango, lo que se fundamenta legalmente en los artículos 20 e) y 28 de este Convenio Colectivo en concordancia con el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

B) No habilitado.

a) Contador-Pagador.

Es la persona trabajadora cuya función fundamental consiste en el control, recepción, preparación, revisión y distribución de las remesas de valores, depósitos y efectivo, así como, en los casos precisos, de la verificación de los contenidos siguiendo en todos los casos los procedimientos e instrucciones marcadas a tal efecto por su inmediato superior desarrollando las siguientes funciones, para las que previamente habrá sido formado específicamente, en caso de ser necesario.

1) Realizar el conteo de las remesas asignadas aplicando la normativa de seguridad y procedimientos.

2) Preparación de remesas para los servicios programados de entrega por ruta.

3) Gestión, recepción y entregas de remesas (contenedores, sacas, bolsas...y cualquier otro material auxiliar inherente al servicio a prestar).

4) Gestión, mantenimiento y control sobre los materiales, herramientas y maquinarias asignadas para el desempeño y realización de los servicios.

5) Aquellas otras funciones complementarias a las que hace referencia el plus de actividad del personal de transporte de fondos.

Si fuera Vigilante de Seguridad desempeñará, además, las tareas propias de su nivel funcional, pudiendo serle encomendada la dirección de las tareas de carga y descarga del vehículo blindado.

b) Operador de Seguridad.–Es el trabajador, que con la acreditación que la Ley de Seguridad Privada le exija, presta los servicios de gestión de alarmas consistentes en la recepción, verificación no personal y, en su caso, transmisión de las señales de alarma relativas a la seguridad y protección de personas y bienes a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad competentes, así como:

1) Cuidar del mantenimiento y conservación de los equipos electrónicos a su cargo.

2) Dar parte diario de las incidencias producidas durante su servicio, en el cual constará:

a) La recepción de alarmas producidas durante el servicio.

b) Comunicaciones de las recepciones de alarmas a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado.

3) Comprobar diariamente el correcto funcionamiento de los equipos electrónicos.

4) Ejecutar las órdenes previstas en la ley de seguridad privada respecto del funcionamiento de las centrales receptoras de alarmas, excepto las propias del Vigilante de Seguridad.

### Artículo 33. *Personal de Seguridad Electrónica y Sistemas de Seguridad.*

a) Encargado. Es el trabajador que dirige los trabajos técnicos que le sean asignados, ejerciendo funciones de mando y supervisión sobre el personal a sus órdenes.

b) Ayudante de Encargado. Es el trabajador que, bajo las órdenes directas del Encargado, ejerce de forma delegada las funciones de mando sobre el personal a sus órdenes, y se responsabiliza de la debida ejecución práctica de los trabajos.

c) Revisor de Sistemas. Es aquel trabajador que, con conocimientos teóricos y prácticos en materia de sistemas de alarma y seguridad, tiene como misión principal entre otras, la de inspeccionar el funcionamiento, conservación, reparación, renovación y asesoramiento sobre dichos sistemas y mecanismos.

d) Oficial de Primera. Seguridad Electrónica y Sistemas de Seguridad. Es el trabajador que con la acreditación prevista en la normativa de seguridad vigente, y teniendo adquirida una alta cualificación, realiza con iniciativa y responsabilidad todas las

tareas inherentes a las funciones encomendadas a esta actividad, que desempeña en distintos lugares de trabajo en los términos establecidos en el artículo 58.

e) Oficial de Segunda. Seguridad Electrónica y Sistemas de Seguridad. Es el trabajador que con la acreditación prevista en la normativa de seguridad vigente, realiza con iniciativa y responsabilidad todas las tareas inherentes a las funciones encomendadas a esta actividad, que desempeña en distintos lugares de trabajo en los términos establecidos en el artículo 58.

f) Oficial de Tercera. Seguridad Electrónica y Sistemas de Seguridad. Es el trabajador que, con la acreditación prevista en la normativa de seguridad vigente, realiza todas las tareas inherentes a las funciones encomendadas a esta actividad, bajo supervisión, que desempeña en distintos lugares de trabajo en los términos establecidos en el artículo 58.

El trabajador que haya permanecido en el nivel funcional de Oficial de Tercera durante un período mínimo de tres años, promocionará automáticamente al nivel funcional de Oficial de Segunda.

g) Especialista. Es el trabajador que con la capacitación necesaria para la realización de los trabajos de una especialidad determinada, realiza con responsabilidad todas las tareas inherentes a dicha especialidad, que desempeña en distintos lugares de trabajo en los términos establecidos en el artículo 58.

h) Operador de soporte técnico.–Es aquel empleado que, con conocimientos teóricos y prácticos en sistemas de seguridad, se encarga de forma remota del estudio de averías e incidentes técnicos, de su solución y/o de la realización de mantenimientos y, en general, colabora con el resto del personal técnico desde las instalaciones de la empresa.

#### Artículo 34. *Personal de Oficios Varios.*

a) Oficial. Es el trabajador que con la capacitación necesaria para la realización de los trabajos de un oficio determinado, realiza con responsabilidad todas las tareas inherentes al mismo.

b) Ayudante. Es el trabajador que bajo supervisión de un oficial, realiza las tareas auxiliares de un oficio

c) Peón. Es el trabajador encargado de realizar tareas básicas para cuya ejecución se requiere únicamente la aportación de esfuerzo y atención, sin la exigencia de práctica operativa alguna.

#### Artículo 35. *Personal Subalterno.*

a) Conductor. Es aquel trabajador que estando en posesión del permiso de conducir adecuado al vehículo a utilizar desempeña las funciones de mensajería, transporte de material o de personal.

b) Ordenanza. Es el trabajador al que, con elementales conocimientos y responsabilidad, se le encomiendan recados, cobros, pagos, recepción y entrega de la correspondencia y documentos, pudiendo realizar en oficinas tareas de índole elemental por orden específica de sus superiores.

c) Almacenero. Es el trabajador encargado de facilitar los pedidos del personal al almacén llevando el control de sus existencias.

d) Limpiador-Limpiadora. Es el trabajador que se ocupa de la limpieza y mantenimiento de las instalaciones del centro y dependencia de la Empresa.

#### Artículo 36. *Movilidad Funcional.*

Las Empresas, en caso de necesidad, podrán exigir de sus trabajadores la realización de trabajos de nivel funcional superior con el salario que corresponda al nuevo nivel funcional, reintegrándose a su antiguo puesto cuando cese la causa del cambio.

Este cambio no podrá tener una duración superior a 891 horas en un periodo de 12 meses. A tal efecto, en el supuesto de superarse dicho plazo el trabajador consolidará el salario de dicho nivel funcional a partir de ese momento, sin que ello suponga necesariamente la creación de un puesto de trabajo de ese nivel funcional.

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

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

Las Empresas evitarán reiterar que la realización de trabajos de inferior nivel funcional recaiga en un mismo trabajador. Si el cambio de destino para el desempeño de trabajos de nivel funcional inferior tuviera su origen en la petición del trabajador, se asignará a éste la retribución que corresponda al trabajo efectivamente realizado. Procurarán las Empresas que los servicios especiales, ordinariamente mejor retribuidos, sean de carácter rotativo entre los aspirantes al desempeño de los mismos.

A efectos interpretativos se entiende que la referencia a nivel funcional superior o inferior efectuada en este artículo se hace en relación a las retribuciones comprendidas en el Anexo Salarial de este Convenio.

#### **Artículo 37. *Anticipación al cambio y desarrollo de una carrera profesional.***

Desde el convencimiento de la importancia de acometer la necesaria anticipación al cambio en el sector, las partes firmantes se comprometen a analizar conjuntamente la incorporación de las acciones formativas en el ámbito del Convenio Colectivo y, en particular, en el subsistema de formación profesional continua al que remite el artículo 21 b) del mismo, que permitan la incorporación de nuevas competencias para las personas trabajadoras que faciliten la adaptación a las nuevas tecnologías y las modalidades operativas que reemplacen progresivamente la prestación tradicional de los servicios de la vigilancia, creando a tales efectos una Comisión específica que deberá constituirse en un plazo no superior a tres meses tras la publicación del Convenio Colectivo.

Con el objetivo de dotar a la Empresa de unos medios humanos mejor capacitados para hacer frente a los cambios esperados, potenciando con dicho fin aquellas competencias profesionales que permitan que su trabajo se desarrolle de forma más eficiente, en la medida que las necesidades de la empresa y la normativa laboral y administrativa aplicable así lo permitan, las empresas harán sus mejores esfuerzos para favorecer el desarrollo profesional de las personas trabajadoras, primando de esta manera y en la medida de la posible su promoción.

## **CAPÍTULO VII**

### **Retribuciones**

#### **Artículo 38. *Disposición General.***

Las retribuciones del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo estarán constituidas por el salario base y los complementos del mismo y corresponde a la jornada normal a que se refiere el Artículo 52 del presente Convenio.

El pago del salario se efectuará por meses vencidos de tal forma que, dentro de los tres primeros días hábiles y, en todo caso, dentro de los cinco primeros días naturales de cada mes, el trabajador tenga a su disposición el importe íntegro neto del mismo. No obstante, los complementos variables establecidos en el Convenio Colectivo se abonarán en la nómina del mes siguiente al que se haya devengado, y su promedio en vacaciones se abonará en la nómina del mes siguiente al que se disfruten.

El recibo de salarios incluirá todos los conceptos retributivos incluyendo, expresamente, en su caso, el desglose de los valores unitarios que corresponda.

Artículo 39. *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 de las tablas de retribución del Anexo más la antigüedad y del 90% del importe de las pagas extraordinarias ya devengadas y no abonadas, en un plazo máximo de cuatro días hábiles desde la solicitud.

Artículo 40. *Estructura salarial y otras retribuciones.*

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

- a) Sueldo base.
- b) Complementos:
  1. Personales:
    - Antigüedad.
    - 2. De puestos de trabajo:
      - Peligrosidad.
      - Plus escolta.
      - Plus de actividad.
      - Plus de responsable de equipo de vigilancia, de transporte de fondos o sistemas.
      - Plus de trabajo nocturno.
      - Plus de Radioscopia básica.
      - Plus de Fines de Semana y festivos-Vigilancia.
      - Plus de Residencia de Ceuta y Melilla.
      - Pluses aeroportuarios:
        - Plus Aeropuerto.
        - Plus de Radioscopia Aeroportuaria.
        - Plus Filtro Rotación.
        - Plus de Productividad / variable.
    - 3. Cantidad o calidad de trabajo:
      - Horas extraordinarias.
      - Plus de Noche Buena y/o Noche Vieja.
  - c) De vencimiento superior al mes:
    - Gratificación de Navidad.
    - Gratificación de julio.
    - Gratificación de marzo.
  - d) Indemnizaciones o suplidos:
    - Plus de Distancia y Transporte.
    - Plus de Mantenimiento de Vestuario.

**Artículo 41. Sueldo base.**

Se entenderá por sueldo base la retribución correspondiente, en cada uno de los niveles funcionales a una actividad normal, durante la jornada de trabajo fijada en este Convenio.

El sueldo base se considerará siempre referido a la jornada legal establecida en este Convenio. Si por acuerdo particular de la Empresa con sus operarios se trabajara la jornada con horario restringido, el sueldo base será divisible por horas, abonándose el que corresponda, que en ningún caso podrá ser inferior al correspondiente a cuatro horas.

**Artículo 42. Complemento personal de antigüedad.**

Todos los trabajadores, sin excepción de niveles funcionales, disfrutarán además de su sueldo, aumentos por años de servicio, de acuerdo con el siguiente régimen de devengo del Complemento Personal de Antigüedad, establecido por las siguientes normas:

a) Los Trienios devengados hasta el 31 de diciembre de 1996 se mantienen en las cuantías que se relacionan a continuación, sin que experimenten en el futuro incremento económico alguno y se aplican de acuerdo con el nivel funcional que tuviera el trabajador a la fecha final de la maduración del trienio antes del 31 de diciembre de 1996.

*Tabla de valores trienios*

Niveles funcionales	Valor trienio - Euros
<b>Personal Directivo, Titulado y Técnico</b>	
Director Gerente.	59,24
Director Comercial.	53,12
Director Técnico.	53,12
Director de Personal.	53,12
Jefe de Personal.	46,99
Jefe de Seguridad.	46,99
Titulado Superior.	46,99
Titulado Medio.	40,87
Delegado Provincial-Gerente.	40,87
<b>Personal Administrativo</b>	
<b>A) Administrativos:</b>	
Jefe de Primera.	38,17
Jefe de Segunda.	35,35
Oficial de Primera.	30,09
Oficial de Segunda.	28,28
Azafata.	25,45
Auxiliar.	25,45
Telefonista.	21,20
Aspirante.	17,97

<b>Niveles funcionales</b>	<b>Valor trienio – Euros</b>
<b>B) Técnicos y Especialistas de Oficina:</b>	
Analista.	46,99
Programador de Ordenadores.	40,87
Programador/Grabador de Ordenadores.	30,09
Delineante Proyectista.	35,35
Delineante.	30,09
<b>C) Comerciales:</b>	
Jefe de Ventas.	38,17
Técnico Comercial.	35,35
Vendedor.	31,10
<b>Mandos Intermedios</b>	
Jefe de Tráfico.	34,62
Jefe de Vigilancia.	34,62
Jefe de Servicios.	34,62
Encargado General.	34,62
Inspector.	31,80
<b>Personal Operativo</b>	
<b>A) Juramentado:</b>	
Vigilante Jurado-Conductor.	27,61
Vigilante Jurado-Transporte.	25,61
Vigilante Jurado.	25,51
Vigilante Jurado de Explosivos.	25,51
<b>B) No juramentado:</b>	
Guarda de Seguridad.	21,28
Operador C.R. Alarmas.	21,28
Contador-Pagador.	21,28
<b>Personal de Seguridad Mecánico-Eléctrica</b>	
Encargado.	39,87
Oficial de Primera.	37,13
Oficial de Segunda.	32,76
Oficial de Tercera.	28,40
Ayudante Encargado.	21,57
Especialista de Primera.	21,57
Especialista de Segunda.	20,09
Revisor de Sistemas.	30,13
Aprendiz.	18,46

Niveles funcionales	Valor trienio - Euros
Personal de Oficios Varios	
Oficial de Primera.	32,14
Oficial de Segunda.	25,43
Ayudante.	21,19
Peón.	21,22
Aprendiz.	17,98
Limpiadora.	21,22
Personal Subalterno	
Conductor.	25,73
Ordenanza.	23,35
Almacenero.	23,35
Botones.	17,98

b) Desde el 1 de enero de 1997 los aumentos a que hubiere lugar por este concepto de Complemento de Antigüedad consisten en Quinquenios, comenzándose a devengar desde el primer día del mes en que se cumple el quinquenio.

Los valores correspondientes a quinquenios serán los siguientes:

*Tabla de valores quinquenios*

Niveles funcionales	Valor quinquenio - Euros			
	2023	2024	2025	2026
Personal Directivo, Titulado y Técnico				
Director General.	97,65	101,56	104,61	107,75
Director Comercial.	87,58	91,08	93,81	96,62
Director Administrativo.	87,58	91,08	93,81	96,62
Director Técnico y/o de Operaciones.	87,58	91,08	93,81	96,62
Director de Recursos Humanos / Director de Personal.	87,58	91,08	93,81	96,62
Jefe de Personal.	77,48	80,58	83,00	85,49
Jefe de Seguridad.	77,48	80,58	83,00	85,49
Titulado de Postgrado/Máster (y antiguo Titulado Superior).	77,48	80,58	83,00	85,49
Titulado de Grado (y antiguo Titulado Medio).	67,39	70,09	72,19	74,36
Técnico de Prevención de Nivel Superior.	67,39	70,09	72,19	74,36
Delegado-Gerente.	67,39	70,09	72,19	74,36
Personal Administrativo				
A) Administrativos:				
Jefe de Primera.	62,94	65,46	67,42	69,44
Jefe de Segunda.	58,30	60,63	62,45	64,32

Niveles funcionales	Valor quinquenio – Euros			
	2023	2024	2025	2026
Oficial de Primera.	49,61	51,59	53,14	54,73
Oficial de Segunda.	46,62	48,48	49,93	51,43
Azafata/o.	41,97	43,65	44,96	46,31
Auxiliar.	41,97	43,65	44,96	46,31
Telefonista.	34,94	36,34	37,43	38,55
B) Técnicos y Especialistas de oficina.				
Analista.	77,48	80,58	83,00	85,49
Programador de Ordenador.	67,39	70,09	72,19	74,36
Operador/Grabador Ordenador.	49,61	51,59	53,14	54,73
Técnico de Recursos Humanos (Selección/Formación).	58,30	60,63	62,45	64,32
Técnico de Prevención de Nivel Intermedio.	58,30	60,63	62,45	64,32
Delineante Proyectista.	58,30	60,63	62,45	64,32
Delineante.	49,61	51,59	53,14	54,73
C) Comerciales.				
Jefe de Ventas.	62,94	65,46	67,42	69,44
Técnico Comercial.	58,30	60,63	62,45	64,32
Gestor de Clientes.	51,27	53,32	54,92	56,57
Vendedor-Promotor.	51,27	53,32	54,92	56,57
Mandos intermedios				
Jefe de Tráfico.	57,06	59,34	61,12	62,95
Jefe de Vigilancia.	57,06	59,34	61,12	62,95
Jefe de Servicios.	57,06	59,34	61,12	62,95
Jefe de Cámara o Tesorería de manipulado.	57,06	59,34	61,12	62,95
Inspector (de vigilancia, de tráfico, de servicios).	52,42	54,52	56,16	57,84
Coordinador de servicios.	52,42	54,52	56,16	57,84
Supervisor CRA.	50,18	52,19	53,76	55,37
Jefe de Turno.	45,00	46,80	48,20	49,65
Coordinador de departamento.	35,58	37,00	38,11	39,25
A) Habilitado.				
Vigilante de Seguridad de Transporte - Conductor.	45,53	47,35	48,77	50,23
Vigilante de Seguridad de Transporte.	42,22	43,91	45,23	46,59
Vigilante de Seguridad de Transporte de Explosivos - Conductor.	45,53	47,35	48,77	50,23
Vigilante de Seguridad de Transporte de Explosivos.	42,22	43,91	45,23	46,59
Vigilante de Explosivos.	41,56	43,22	44,52	45,86
Vigilante de Seguridad.	41,56	43,22	44,52	45,86
Guarda Rural (Pesca Marítima, Caza, etc.).	41,56	43,22	44,52	45,86

Niveles funcionales	Valor quinquenio – Euros			
	2023	2024	2025	2026
Escolta.	41,56	43,22	44,52	45,86
B) No habilitado.				
Operador de Seguridad.	35,11	36,51	37,61	38,74
Contador-Pagador.	35,11	36,51	37,61	38,74
Personal de Seguridad Mecánico-Electrónica.				
Encargado.	65,73	68,36	70,41	72,52
Ayudante de Encargado.	35,58	37,00	38,11	39,25
Revisor de Sistemas.	49,70	51,69	53,24	54,84
Oficial de Primera Seguridad Electrónica y Sistemas de Seguridad.	61,22	63,67	65,58	67,55
Oficial de Segunda Seguridad Electrónica y Sistemas de Seguridad.	54,02	56,18	57,87	59,61
Oficial de Tercera Seguridad Electrónica y Sistemas de Seguridad.	46,84	48,71	50,17	51,68
Especialista.	35,58	37,00	38,11	39,25
Operador de soporte técnico.	38,12	39,64	40,83	42,05
Personal de Oficios Varios				
Oficial de Primera.	52,98	55,10	56,75	58,45
Oficial de Segunda.	41,93	43,61	44,92	46,27
Ayudante.	34,97	36,37	37,46	38,58
Peón.	34,97	36,37	37,46	38,58
Personal Subalterno				
Conductor.	42,42	44,12	45,44	46,80
Ordenanza.	38,49	40,03	41,23	42,47
Almacenero.	38,49	40,03	41,23	42,47
Limpiador-Limpiadora.	34,97	36,37	37,46	38,58

c) La acumulación de los incrementos salariales por antigüedad que resultaren aplicables en régimen tanto de trienios como quinquenios, no podrán en ningún caso, suponer más del 10 % del Salario Base a los 5 años, del 25% a los 15 años, del 40% a los 20 años y del 60%, como máximo, a los 25 o más años.

**Artículo 43. Complementos de puesto de trabajo.**

a) Peligrosidad. El personal operativo de vigilancia y transporte de fondos 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 y de Explosivos Conductores, Vigilantes de Seguridad de Transporte y Transporte de Explosivos 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 Conductor y Vigilante de Seguridad de Transporte será en de 163,05 euros en 2023, de 169,57 euros en 2024, de 174,66 euros en 2025 y de 179,90 euros en 2026.

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 173,64 euros en 2023, de 180,59 euros en 2024, de 186,01 euros en 2025 y de 191,59 euros en 2026.

El Vigilante de Seguridad de Explosivos, percibirá por este concepto 190,84 euros en 2023, 198,47 euros en 2024, 204,42 euros en 2025 y 210,55 euros en 2026.

2. Los Vigilantes de Seguridad de Vigilancia cuando realicen servicio con arma de fuego reglamentaria percibirán un plus de peligrosidad de 163,05 euros al mes o un precio por hora de 1,01 euros en 2023, de 169,57 euros al mes o un precio por hora de 1,05 euros en 2024, de 174,66 euros al mes o un precio por hora de 1,08 euros en 2025 y de 179,90 euros al mes o un precio por hora de 1,11 euros en 2026.

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 21,83 euros mensuales en 2023, a 22,70 euros mensuales en 2024, a 23,38 euros mensuales en 2025 y a 24,08 euros mensuales en 2026, abonables también en pagas extraordinarias y vacaciones.

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 283,67 euros mensuales o 1,75 euros por hora efectiva en 2023, 295,02 euros mensuales o 1,82 euros por hora efectiva en 2024, 303,87 euros mensuales o 1,88 euros por hora efectiva en 2025 y 312,99 euros mensuales o 1,93 euros por hora efectiva en 2026, como complemento.

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. Personal de Transporte de Fondos (Vigilante de Seguridad de Transporte-Conductor y Vigilante de Seguridad de Transporte): El plus de actividad queda fijado en 190,51 euros en 2023, 198,13 euros en 2024, 204,07 euros en 2025 y 210,19 euros en 2026. Este plus compensa las actividades del sector del transporte de fondos en lo que se refiere a cajas de transferencia, cajeros automáticos, centros comerciales, gestión informática de las rutas y de la metodología de atención al cliente, las modificaciones en la actividad derivada de la supresión de sucursales del Banco de España y la creación de las SDA.

2. Contadores-pagadores. En relación con los contadores-pagadores, el plus de actividad en compensación de las actividades que afectan a este nivel funcional, será abonable en pagas extraordinarias y vacaciones y se fija en 72,80 euros en 2023, 75,71 euros en 2024, 77,98 euros en 2025 y 80,32 euros en 2026.

3. En relación con el resto de niveles funcionales, el plus de actividad corresponderá al que figure en las tablas de retribuciones del anexo Salarial.

d) Plus de Responsable de Equipo de Vigilancia, Transporte de Fondos o Sistemas.–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.

Explicación para un vigilante de seguridad que ejerza las funciones de jefe de equipo: Percibirá el 10% del salario base correspondiente a cada hora de trabajo (105,25 euros por la jornada mensual en 2023, 109,46 euros por la jornada mensual en 2024, 112,75 euros por la jornada mensual en 2025 y 116,13 euros por la jornada mensual en 2026) o 0,65 euros/hora en 2023, 0,68 euros/hora en 2024, 0,70 euros/hora en 2025 y 0,72 euros/hora en 2026( (resultado de dividir el salario base mensual: 1.052,52 euros en 2023, 1.094,62 euros en 2024, 1.127,46 euros en 2025 y 1.161,28 euros en 2026 entre la jornada mensual: 162 horas y aplicar al resultado el 10%) por cada hora que se encuentre realizando dichas funciones. Durante el mes de vacaciones percibirá el promedio de lo percibido como responsable de equipo en los doce meses anteriores en los términos del art. 57.2 del Convenio. El plus de responsable no forma parte de las retribuciones a percibir en las pagas extraordinarias.

e) Pluses aeroportuarios.

Los Vigilantes de Seguridad que realicen servicios en instalaciones aeroportuarias en el marco de contratos adjudicados mediante concurso público directamente por AENA o entidad pública o privada que en su día la pueda sustituir, percibirán, en el caso de concurrir las circunstancias exigibles en cada uno de los supuestos, los siguientes complementos salariales: plus aeropuerto, plus de radioscopia aeroportuaria, plus filtro rotación y, en su caso, plus de productividad/variable.

1. Plus aeropuerto.

El vigilante de seguridad que preste sus servicios en las instalaciones de estos aeropuertos percibirá como complemento de tal puesto de trabajo, y mientras realice el mismo, la cantidad de 0,75 euros en 2023, 0,78 euros en 2024, 0,80 euros en 2025 y 0,82 euros en 2026 por hora efectiva de trabajo.

Se exigirá, como requisito para acceder a estos servicios, que el trabajador acredite haber realizado y aprobado previamente, mediante la obtención del certificado correspondiente (actualmente C1), el curso de especialización establecido en cada momento por la normativa aplicable, sin el que no podrá, en ningún caso, desempeñar el citado servicio, siendo igualmente necesario realizar y aprobar cuantas pruebas pudieran establecerse de forma obligatoria. Por tanto, la pérdida del certificado implicará la imposibilidad de prestar servicios en dicho puesto de trabajo y, en consecuencia, el devengo del citado complemento, hasta que se vuelva a obtener el certificado necesario.

2. 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, y mientras realice el mismo, la cantidad de 1,33 euros en 2023, 1,38 euros en 2024, 1,42 euros en 2025 y 1,46 euros en 2026 por hora efectiva de trabajo.

Se exigirá, como requisito para acceder a estos servicios, que el trabajador acredite haber realizado y aprobado previamente, mediante la obtención del certificado correspondiente (actualmente C2), el curso de especialización establecido en cada momento por la normativa aplicable, sin el que no podrá, en ningún caso, desempeñar el citado servicio, siendo igualmente necesario superar tanto las evaluaciones

cuatrimestrales como el reciclaje semestral, o cualquier otro que se determine de forma obligatoria. Por tanto, la pérdida del certificado implicará la imposibilidad de prestar servicios en dicho puesto de trabajo y, en consecuencia, el devengo del citado complemento, hasta que se vuelva a obtener el certificado necesario.

3. Plus filtro rotación.

El vigilante de seguridad que preste sus servicios en los filtros de estos aeropuertos, de pasajeros y/o empleados, devengará como complemento de tal puesto de trabajo, mientras realice el mismo, la cantidad de 0,67 euros en 2023, 0,70 euros en 2024, 0,72 euros en 2025 y 0,74 euros en 2026 por hora efectiva de trabajo.

Este complemento retribuye las especiales características que concurren en la prestación de servicio en un filtro aeroportuario, en concreto, la necesidad de garantizar la rotación en el puesto de radioscopia y la especial atención exigida en el acceso a las zonas aeroportuarias restringidas. Se entiende por filtro aeroportuario el control de seguridad e inspecciones que deben pasar todos los pasajeros que acceden a la zona de embarque, así como en el control de seguridad e inspecciones que debe pasar el personal que preste servicios en el aeropuerto y los vehículos que accedan a la zona restringida del mismo, siempre y cuando dichos controles en los que se produce rotación impliquen el empleo de radioscopia aeroportuaria.

Se exigirá, como requisito para acceder a estos servicios, que el trabajador acredite haber realizado y aprobado previamente, mediante la obtención del certificado correspondiente (actualmente C2), el curso de especialización establecido en cada momento por la normativa aplicable, sin el que no podrá, en ningún caso, desempeñar el citado servicio, siendo igualmente necesario superar las evaluaciones cuatrimestrales y superar el reciclaje semestral, o cualquier otro que se determine de forma obligatoria. Por tanto, la pérdida del certificado implicará la imposibilidad de prestar servicios en dicho puesto de trabajo y, en consecuencia, el devengo del citado complemento, hasta que se vuelva a obtener el certificado necesario.

4. Limitación a los importes devengados por los apartados 2 y 3.

La suma de los importes a percibir por los conceptos regulados en los apartados 2 y 3 de la presente letra e) de este artículo, por la jornada ordinaria mensual contratada, en ningún caso podrá exceder del importe correspondiente a la percepción completa del concepto regulado en el apartado 2 por la jornada ordinaria mensual contratada.

5. Plus de productividad/variable.

Las empresas establecerán un sistema de retribución variable que irá ligado al cumplimiento de los objetivos de excelencia en la seguridad y trato al pasajero que el cliente AENA pueda fijar en cada uno de los expedientes de licitación, en los términos específicos en cada Pliego de Condiciones, dada la distinta tipología y características de los mismos y que, en todo caso, se circunscribirán exclusivamente a los filtros. En dichos supuestos, la posible retribución variable estará configurada por la empresa, previa consulta con la Representación Legal de los Trabajadores, en base a criterios colectivos e individuales vinculados a dichos objetivos/resultados de calidad y entrará en vigor en la fecha que en cada caso se establezca.

6. Principio de absorción y compensación.

En virtud de lo establecido en el artículo 9 de este Convenio, serán de aplicación los principios de absorción y compensación entre conceptos salariales ya existentes y cuya aplicación obedezca a una análoga razón de ser a los pluses contenidos en el presente apartado e).

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 0,18 euros en 2023, 0,19 euros en 2024, 0,20 euros en 2025 y 0,21 euros en 2026 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.

Cada hora nocturna trabajada se abonará, de acuerdo con cada nivel funcional, con arreglo a las siguientes tablas:

Niveles funcionales	Euros /hora			
	2023	2024	2025	2026
<b>Personal Administrativo</b>				
<b>A) Administrativos:</b>				
Jefe de Primera.	1,59	1,65	1,70	1,75
Jefe de Segunda.	1,42	1,48	1,52	1,57
Oficial de Primera.	1,20	1,25	1,29	1,33
Oficial de Segunda.	1,17	1,22	1,26	1,30
Azafata/o.	1,04	1,08	1,11	1,14
Auxiliar.	1,04	1,08	1,11	1,14
Telefonista.	0,88	0,92	0,95	0,98
<b>B) Técnicos y especialistas de oficina:</b>				
Programador de Ordenador.	1,69	1,76	1,81	1,86
Operador/Grabador Ordenador.	1,20	1,25	1,29	1,33
Técnico de Recursos Humanos (Selección/Formación).	1,40	1,46	1,50	1,55
Técnico de Prevención de Nivel Intermedio.	1,40	1,46	1,50	1,55
Delineante Proyectista.	1,40	1,46	1,50	1,55
Delineante.	1,20	1,25	1,29	1,33
<b>C) Personal de Ventas:</b>				
Jefe de Ventas.	1,59	1,65	1,70	1,75
Técnico Comercial.	1,42	1,48	1,52	1,57
Gestor de Clientes.	1,25	1,30	1,34	1,38
Vendedor-Promotor.	1,25	1,30	1,34	1,38
<b>Mandos intermedios</b>				
Jefe de Tráfico.	1,39	1,45	1,49	1,53
Jefe de Vigilancia.	1,39	1,45	1,49	1,53
Jefe de Servicios.	1,39	1,45	1,49	1,53
Jefe de Cámara o Tesorería de manipulado.	1,39	1,45	1,49	1,53
Inspector (de vigilancia, de tráfico, de servicios).	1,31	1,36	1,40	1,44
Coordinador de servicios.	1,31	1,36	1,40	1,44
Supervisor CRA.	1,27	1,32	1,36	1,40

Niveles funcionales	Euros /hora			
	2023	2024	2025	2026
Jefe de Turno.	1,27	1,32	1,36	1,40
Coordinador de departamento.	0,89	0,93	0,96	0,99
A) Habilitado.				
Vigilante de Seguridad de Transporte - Conductor.	1,23	1,28	1,32	1,36
Vigilante de Seguridad de Transporte.	1,14	1,19	1,23	1,27
Vigilante de Seguridad de Transporte de Explosivos - Conductor.	1,23	1,28	1,32	1,36
Vigilante de Seguridad de Transporte de Explosivos.	1,14	1,19	1,23	1,27
Vigilante de Explosivos.	1,13	1,18	1,22	1,26
Vigilante de Seguridad.	1,13	1,18	1,22	1,26
Guarda Rural (Pesca Marítima, Caza, etc.).	1,13	1,18	1,22	1,26
Escolta.	1,13	1,18	1,22	1,26
B) No habilitado.				
Operador de Seguridad.	0,89	0,93	0,96	0,99
Contador-Pagador.	0,96	1,00	1,03	1,06
Personal de Seguridad Mecánico-Eléctrica				
Encargado.	1,62	1,68	1,73	1,78
Ayudante de Encargado.	0,89	0,93	0,96	0,99
Revisor de Sistemas.	1,20	1,25	1,29	1,33
Oficial de Primera Seguridad Electrónica y Sistemas de Seguridad.	1,49	1,55	1,60	1,65
Oficial de Segunda Seguridad Electrónica y Sistemas de Seguridad.	1,31	1,36	1,40	1,44
Oficial de Tercera Seguridad Electrónica y Sistemas de Seguridad.	1,17	1,22	1,26	1,30
Especialista.	0,89	0,93	0,96	0,99
Operador de soporte técnico.	0,94	0,98	1,01	1,04
Personal de Oficios Varios				
Oficial de Primera.	1,31	1,36	1,40	1,44
Oficial de Segunda.	1,03	1,07	1,10	1,13
Ayudante.	0,88	0,92	0,95	0,98
Peón.	0,88	0,92	0,95	0,98
Personal Subalterno				
Conductor.	1,04	1,08	1,11	1,14
Ordenanza.	0,95	0,99	1,02	1,05
Almacenero.	0,95	0,99	1,02	1,05
Limpiador-Limpiadora.	0,88	0,92	0,95	0,98

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 0,92 euros en 2023, 0,96 euros en 2024, 0,99 euros en 2025 y 1,02 euros en 2026.

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 Marzo, 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 44. 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 53 del presente Convenio Colectivo y en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

b) Pluses de Noche Buena y Noche Vieja. 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 75,66 euros en 2023, 78,69 euros en 2024, 81,05 euros en 2025 y 83,48 euros en 2026, o en su defecto, a opción del trabajador, de un día de descanso compensatorio, cuando así lo permita el servicio.

**Artículo 45. 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.

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.

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

#### Artículo 46. *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 1.498,80 euros en 2023, 1.558,80 euros en 2024, 1.605,56 euros en 2025 y 1.653,73 euros en 2026, 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 47. *Cuantía de las Retribuciones.*

De acuerdo con la vigencia de este Convenio, las partes han acordado un incremento retributivo equivalente a un 6% en 2023, un 4% en 2024, un 3% en 2025 y un 3% en 2026 en todos los conceptos.

Estos incrementos quedan reflejados en las cuantías establecidas en las tablas salariales que se insertan en el anexo salarial del presente convenio colectivo.

### CAPÍTULO VIII

#### **Prestaciones sociales**

#### Artículo 48. *Seguro colectivo de accidentes.*

Las Empresas afectadas por este Convenio Colectivo suscribirán pólizas de seguro colectivo a favor de todos y cada uno de sus trabajadores por un capital de 34.058,38 euros en 2023, 35.420,72 euros en 2024, 36.483,34 euros en 2025 y 37.577,84 euros en 2026 por muerte y de 43.377,72 euros en 2023, 45.112,83 euros en 2024, 46.466,21 euros en 2025 y 47.860,20 euros en 2026 por incapacidad permanente total, absoluta y gran invalidez, derivadas de accidentes sea o no laboral, excepto los producidos en competiciones deportivas oficiales de vehículo de motor. Su efecto cubrirá las veinticuatro horas del día y durante todo el año.

Los capitales entrarán en vigor a partir del día 1 de enero de 2023.

Las empresas estarán obligadas a hacer entrega de una copia de la póliza a los representantes de los trabajadores que así lo soliciten, a los efectos de conocer los riesgos cubiertos y la cuantía de la misma.

**Artículo 49. *Póliza de Responsabilidad Civil.***

Las Empresas adscritas al presente Convenio vendrán obligadas a suscribir Póliza de Seguro de Responsabilidad Civil por importe, de al menos 163.759,67 euros en 2023, 170.310,06 euros en 2024, 175.419,36 euros en 2025 y 180.681,94 euros en 2026 con los efectos y consecuencias comprendidas en la Ley del Contrato de Seguro.

**Artículo 50. *Ayudas a hijos y cónyuge discapacitados.***

Las Empresas abonarán a los trabajadores con hijos discapacitados a su cargo la cantidad de 136,02 euros mensuales en 2023, 141,46 euros mensuales en 2024, 145,70 euros mensuales en 2025 y 150,07 euros mensuales en 2026 por hijo de esta condición como complemento a la prestación que la Seguridad Social le tenga reconocida en concepto de ayuda para discapacitados, entendiéndose como tales los así definidos en la legislación aplicable.

Asimismo, recibirán la cuantía establecida en el anterior párrafo, en aquellos supuestos en los que el cónyuge del trabajador tenga derecho a una prestación pública como consecuencia de una discapacidad del 65% o superior.

La cuantía acreditada de la prestación será abonada por la Empresa en la que el trabajador preste sus servicios en proporción al número de días trabajados en el mes.

**Artículo 51. *Compensaciones en los supuestos de incapacidad temporal.***

a) Incapacidad Temporal en caso de accidente laboral: Las Empresas complementarán hasta el 100% de la tabla de retribuciones del Anexo, 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. Las empresas complementarán hasta los porcentajes de la base de cotización por contingencias comunes, que se indican en cada uno de los tramos siguientes:

- b.1) Del día 1 al 3, por una sola vez al año, el 50% de la base de cotización.
- b.2) Del día 4 al 20, por un máximo de dos veces al año, hasta el 80% de la base de cotización.
- b.3) Del día 21 al 40, hasta el 100% de la base de cotización.
- b.4) Del 41 al 60, hasta el 90% de la base de cotización.
- b.5) Del 61 al 90, hasta el 80% de la base de cotización.
- b.6) Del 91 al 100, hasta el 80% de la base de cotización, siempre que no haya sufrido otro proceso de incapacidad temporal en los doce meses anteriores al inicio del proceso. En caso contrario, se procederá como esté legislado.
- b.7) Del 101 en adelante, si procede, como está legislado.

Las Empresas complementarán la prestación reglamentaria en el supuesto de hospitalización:

Se cobrará el 100% de la base cotizable, desde la fecha de su hospitalización, durante 40 días máximo, aunque parte de dichos días esté hospitalizado y otra parte no, y en período de recuperación ó postoperatorio, pero siempre que siga de baja.

## CAPÍTULO IX

### El Tiempo de Trabajo

#### Artículo 52. *Jornada de trabajo.*

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

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 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 cinco euros. Para dichos trabajadores, 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 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 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 la libranza de al menos, un fin de semana al mes –sábado y domingo– salvo en los siguientes supuestos:

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

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

Los trabajadores 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 concreción 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 afectados y a la representación legal de los trabajadores. 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 1782 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 que realicen el servicio, teniendo siempre como horizonte la garantía de las 1782 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 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.

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, ofertará su prestación al resto de los trabajadores 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. Asimismo, en caso de subrogación, la nueva adjudicataria mantendrá el cuadrante hasta la finalización de su vigencia.

h) Dada la enorme dificultad operativa que supone la implantación práctica de este tipo de cuadrantes anuales que ya se viene realizando, expresamente se acuerda que como mínimo el 65% de los servicios de la empresa dispondrá de cuadrante anual, afectando, exclusivamente, a los servicios fijos o estables en los términos antes 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 53 de este convenio.

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. Otros acuerdos para el cómputo de jornada. Las empresas, de acuerdo con la representación de los trabajadores, 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 y la empresa en aquellos servicios que por sus características actuales o históricas, pudieran quedar afectados por los criterios anteriormente expuestos.

5. Cómputo de jornada en transporte de fondos y manipulado de efectivo. Las jornadas de trabajo o calendario laboral para el Transporte de Fondos y manipulado se fijarán anualmente y con un mes de antelación al inicio del nuevo año. El calendario laboral se pactará entre la representación de los trabajadores y la empresa, atendiendo a las características especiales de cada delegación donde constarán los días laborables y festivos de cada Comunidad, así como la hora de entrada. Sin perjuicio de que pueden acordarse en cada delegación unos criterios diferentes, en todo caso, en defecto de acuerdo se habrán de respetar los siguientes parámetros:

a) En delegaciones de plantillas de más de 30 trabajadores:

– Se computará como mínimo una jornada diaria garantizada de 5 horas y 24 minutos por cada jornada laboral efectiva que se tenga fijada en el calendario, el cual habrá de realizarse respetando en todo caso los descansos entre jornadas, semanal y de vacaciones.

– Se garantizará en todo caso la jornada mensual de 162 horas, aunque el número de horas realizadas sea inferior, sin que pueda existir ningún tipo de compensación en un momento posterior, no siendo de aplicación para el colectivo que presta servicios en transporte de fondos y manipulado de efectivo lo dispuesto en el párrafo segundo del número 1 del art. 52 del presente Convenio. Las horas que excedan de las 162 serán consideradas horas extraordinarias a todos los efectos.

b) En aquellas delegaciones con una plantilla igual o inferior a treinta (30) trabajadores, las empresas y los representantes de los trabajadores podrán pactar el régimen en materia de jornada de trabajo que estimen por conveniente. En ausencia de pacto, y para tales delegaciones, resultará de aplicación el régimen de jornada previsto

en el art. 52.1.º del presente convenio, garantizándose en cualquier caso la jornada anual prevista en este artículo (1.782 horas) así como el cómputo mínimo de la jornada diaria de 5 horas y 24 minutos.

Cada trabajador recibirá copia de su calendario anual.

6. Normas comunes. Dadas las especiales características de la actividad, se entenderán de carácter ininterrumpido el funcionamiento de los centros de trabajo en las Compañía Privadas de Servicios de Seguridad, debiéndose respetar siempre la jornada máxima del trabajador.

La representación legal de los trabajadores 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.

7. Cómputo de jornada en situaciones de Licencias retribuidas, vacaciones e incapacidad temporal. Como medida de homogeneización de los sistemas de cálculo de la jornada en las situaciones de Licencias retribuidas, vacaciones e incapacidad temporal, las mismas se regularán del siguiente modo:

a) Cómputo de jornada en situación de licencias retribuidas. 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 55 y 57 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	
1782	
+ 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 licencias previstas en la letra a) del artículo 56. 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 artículo 57 de este convenio, sin que dicho cómputo pueda, en ningún caso, originar déficit de jornada ni, por si solo, exceso de jornada.

Explicación para trabajador a tiempo completo	
1782	
+ 365 - 31	= 5,335

c) Cómputo de jornada en situación de vacaciones. En situación de vacaciones, el cómputo de jornada de cada día de disfrute será el resultado de dividir el cómputo

mensual entre el número de días de vacaciones previstos en el artículo 57 de este convenio.

Explicación para trabajador a tiempo completo

$$\frac{162}{31} = 5,226$$

8. Acuerdo sobre registro de jornada.

a) **Ámbito de aplicación.** El presente acuerdo será de aplicación a las Empresas dedicadas a las actividades que se especifican en el artículo 3 del Convenio Colectivo de Seguridad y a sus trabajadores. Con la finalidad de dar cumplimiento a lo establecido en el apartado 9 del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores las empresas garantizarán, previa consulta a la Representación Legal de los Trabajadores, el registro diario de jornada de todo el personal vinculado a las mismas mediante una relación laboral.

b) **Garantía y neutralidad del sistema de Registro diario de jornada.** La implantación de un sistema de registro diario de jornada no supone alteración ni en la jornada ni en los descansos, pausas y otras interrupciones de trabajo de la plantilla, que seguirá rigiéndose por las normas legales y convencionales aplicables, así como por los pactos colectivos o contractuales que afecten a cada persona trabajadora y por lo establecido en el calendario laboral anual.

El registro ha de ser objetivo, fiable y accesible, además de plenamente compatible con las políticas internas orientadas a facilitar la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

c) **Prevalencia de este Acuerdo sobre registro diario de jornada.** Aquellas empresas que con anterioridad a la entrada en vigor del presente acuerdo sectorial, dispongan de un sistema de registro diario de jornada implantado por decisión de la empresa o por acuerdos colectivos de empresa vigentes en esta materia, podrán continuar aplicando dicho sistema, si bien introduciendo en su caso, previa consulta con la Representación Legal de los Trabajadores, las modificaciones que fueran necesarias para su adecuación o adaptación a la citada norma legal y al cumplimiento del modelo de registro, organización y documentación que se establece en el presente pacto de convenio colectivo.

No obstante, en el ámbito de cada empresa, se podrán suscribir acuerdos colectivos con la mayoría de la representación sindical que desarrollen, complementen y/o mejoren lo establecido en el presente Acuerdo para su adaptación a la realidad y particularidades de aquella.

d) **Modelos de Registro diario de jornada en el sector.** Teniendo en cuenta las particularidades propias de las empresas del Sector de la Seguridad privada, los sistemas a implantar por las mismas distinguirán entre el personal operativo y el personal de estructura.

Todas las aplicaciones y sistemas de registro de jornada deberán resultar accesibles para las personas usuarias.

**Personal Operativo:**

El sistema a implantar para el personal Operativo, se basa en la actual regulación del artículo 52 del Convenio Colectivo, que se materializa en los cuadrantes de trabajo mensuales, y que establece una reglas que, conectadas con la capacidad de la Representación Legal de los Trabajadores para el control del cumplimiento de las reglas sobre jornada de trabajo, tiempos de descanso, etc. garantizan la existencia de un sistema que refleja, de forma precisa y de fácil interpretación, para la persona trabajadora, sus representantes y la Inspección de Trabajo, aquellos datos que la norma exige que sean de común conocimiento, básicamente la hora de inicio de la prestación, la de finalización y los posibles descansos intermedios.

El sistema de archivo y puesta a disposición de los mismos deberá contemplar los elementos de seguridad necesarios para garantizar la objetividad, fiabilidad, trazabilidad y accesibilidad del registro y garantizar la imposibilidad de manipulación.

#### Personal de Estructura:

Los sistemas a implantar para el personal de estructura serán preferentemente telemáticos y, en todos los casos, deberán contemplar los elementos de seguridad necesarios para garantizar la objetividad, fiabilidad, trazabilidad y accesibilidad del registro y garantizar la imposibilidad de manipulación.

En el supuesto excepcional de que la persona trabajadora no dispusiera de ninguna aplicación tecnológica o dispositivo puesto a su disposición por la empresa, el registro se podrá llevar a cabo en papel, de forma manual, mediante una hoja que la persona deberá cumplimentar cada día. En esta hoja se deberán incorporar al menos, los siguientes datos: la hora concreta de inicio de la jornada de trabajo, la hora de finalización de la misma, el número de horas de trabajo efectivo, descontadas las pausas que no tengan esta consideración, y su firma. En ningún caso está permitido que se registre y firme la hora de entrada y salida a la vez, o que se acumulen los registros para su relleno y firma en fechas posteriores.

e) Datos de carácter personal. Teniendo en cuenta la necesidad de incorporación de datos de carácter personal a los sistemas de registro de jornada, el tratamiento de los mismos deberá respetar en todo momento las normas legales de protección de datos.

f) Principios fundamentales sobre el sistema de Registro diario de jornada. Todos los trabajadores y trabajadoras, incluidos en el ámbito de aplicación, deberán cumplimentar el modelo de registro diario implantado en la empresa, bajo el principio de buena fe contractual y de acuerdo con la legalidad vigente, teniendo carácter de deber laboral para toda la plantilla.

g) Datos objeto de registro. Hora de inicio de la jornada: Se deberá registrar la hora concreta que la persona trabajadora comience su jornada laboral, encontrándose en su puesto de trabajo o, a disposición de la empresa, cuando por sus funciones o responsabilidades la persona trabajadora esté autorizada por la empresa para iniciar su prestación de servicios desde otra ubicación física.

Salvo autorización expresa, la hora de inicio computará, a efector de horas efectivas, siempre que la misma se encuentre dentro del rango de jornada y horarios que corresponde a la persona trabajadora.

Hora de finalización de la jornada: Se deberá registrar la hora concreta en que ésta finalice encontrándose en su puesto de trabajo o, a disposición de la empresa, cuando por sus funciones o responsabilidades la persona trabajadora esté autorizada por la empresa para finalizar su prestación de servicios desde otra ubicación física.

Tiempo efectivo de trabajo: Se considera tiempo efectivo de trabajo el comprendido entre la hora de inicio de la jornada y la hora de finalización de la jornada, descontadas las pausas que no se consideren tiempo efectivo de trabajo.

Cuando la persona trabajadora deba realizar desplazamientos fuera de su localidad o centro de trabajo habitual y durante toda la jornada por razón de su actividad laboral, se considerarán cumplidas las horas de trabajo efectivas habituales, registrándose como incidencia el «viaje o salida de trabajo».

h) Horas extraordinarias. Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada ordinaria de trabajo y se realicen a instancias y con autorización expresa de la persona responsable que la empresa determine.

Las horas extraordinarias, excepto las realizadas por causa de fuerza mayor, son voluntarias para la persona trabajadora y deberán ser compensadas en los términos regulados en el Convenio Colectivo.

i) Accesibilidad a la información registrada. Por parte de la persona trabajadora: Cualquier trabajador o trabajadora podrá acceder en cualquier momento y de forma exclusiva, a su registro diario de jornada para consultar sus propios datos tal y como figuren en el Registro diario de Jornada

La Representación Legal de los Trabajadores tendrá a su disposición los registros correspondientes de cada persona trabajadora, incluyendo la totalización de las horas de trabajo de conformidad con lo establecido legalmente. Los representantes legales de los trabajadores deberán guardar la oportuna reserva y proteger los datos consultados de acuerdo con la normativa vigente de protección de datos personales, así como con lo establecido en el artículo 64 y 65.2 del Estatuto de los Trabajadores.

j) Plazo de implantación. El sistema de registro de jornada regulado en el presente acuerdo deberá encontrarse en funcionamiento en el plazo máximo de tres meses tras la publicación en el BOE del presente Convenio Colectivo.

k) Comisión Paritaria de seguimiento. La Comisión Paritaria del Convenio Colectivo de Empresas de Seguridad, será la encargada de reunirse para el análisis e interpretación sobre cualquiera de sus contenidos, situaciones no resueltas o cualquier otra situación que se pueda producir.

#### Artículo 53. *Horas extraordinarias.*

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada ordinaria establecida en el artículo 52 de este Convenio Colectivo:

- a) En el supuesto de servicios que se gestionen con cuadrante anual, las que excedan de las reflejadas en el reparto mensual de cada trabajador.
- b) En el resto de los servicios, cuando excedan de 162 horas mensuales.

Las horas extraordinarias se compensarán en descansos o se abonarán de acuerdo con lo establecido en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

Las horas extraordinarias habrán de ser abonadas de forma mensual en la nómina correspondiente al mes siguiente al de su realización. No cabe, en ningún caso, diferir el abono de las horas extraordinarias realizadas al momento en el que se hubieran realizado las horas de jornada ordinaria anual del trabajador.

Para la determinación del valor de la hora extraordinaria, según el nivel funcional del trabajador, se tomará como mínimo el valor de la hora ordinaria, obtenido de dividir el importe del salario ordinario en cómputo anual, integrado por los conceptos establecidos en el Convenio de salario base, conceptos salariales de las pagas extraordinarias y, en su caso, los pluses que correspondan de Peligrosidad mínimo, de Peligrosidad garantizado, de Actividad, de Escolta, de Residencia en Ceuta y Melilla y antigüedad, por el número total de horas de trabajo anuales que componen la jornada ordinaria pactada. En todo caso, quedan excluidas las retribuciones extrasalariales establecidas en el Convenio colectivo, como el Plus de Distancia y Transporte y Plus de Mantenimiento de Vestuario y otras indemnizaciones y suplidos.

Adicionalmente, si durante la realización de la hora extraordinaria concurren alguna de las circunstancias o condiciones que dan lugar al devengo de alguno de los complementos o pluses funcionales variables de peligrosidad variable, responsable de equipo, radioscopia aeroportuaria, radioscopia básica, plus de trabajo nocturno y plus de fin de semana y festivos, en los términos regulados en el artículo 43 del Convenio colectivo, al valor de la hora extraordinaria se añadirá el importe hora del complemento o plus devengado que corresponda.

Si bien la realización de horas extraordinarias es de libre aceptación del trabajador, cuando se inicie un servicio de vigilancia o de transporte de seguridad, deberá proseguir hasta su conclusión o la llegada del relevo. El período de tiempo que exceda de la jornada ordinaria de trabajo, siempre que no se haya compensado en descanso, se abonará como horas extraordinarias.

#### Artículo 54. *Modificación de Horario.*

Cuando por necesidades del servicio las empresas precisen la modificación de los horarios establecidos, podrán cambiarlos de conformidad con el artículo 41 del Estatuto

de los Trabajadores, salvo los supuestos previstos en el artículo 52 de este Convenio Colectivo relativos al cuadrante anual.

**Artículo 55. Descanso anual compensatorio y día de asuntos propios.**

Dadas las especiales características de la actividad y el cómputo de jornada establecida en el Artículo 52, los trabajadores afectados por el presente Convenio, adscritos a los servicios y cuya jornada diaria sea igual o superior a ocho horas, tendrán derecho a un mínimo de 96 días naturales de descanso anual, quedando incluidos en dicho descanso los domingos y festivos del año que les correspondiera trabajar por su turno y excluyendo de este cómputo el período vacacional que se fija en el artículo siguiente.

El resto del personal tendrá derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio ininterrumpido.

Cuando excepcionalmente y por necesidades del servicio no pudiera darse el descanso compensatorio por concurrir el supuesto previsto en el artículo 47 del Real Decreto 2001/83 en aquel aspecto en el que el mismo sigue vigente, se abonarán las horas trabajadas en dicho día de conformidad con lo dispuesto en dicho Real Decreto.

Los trabajadores tendrán derecho, además, a un día libre por asuntos propios, sin cómputo de jornada y a elección del trabajador, en las siguientes condiciones:

1. No podrá utilizarse durante los períodos de máxima actividad, comprendidos entre el 15 de diciembre y el 15 de enero del año siguiente, durante el período del Domingo de Ramos al Lunes de Pascua, ambos incluidos, ni durante el período vacacional de los meses de julio y agosto, salvo autorización de la empresa.
2. No podrá ejercerse este derecho en el mismo día de manera simultánea por más del 5% de la plantilla del centro de trabajo al que pertenezca el trabajador.

**Artículo 56. Licencias.**

Los trabajadores regidos por este Convenio Colectivo tendrán derecho al disfrute de licencias sin pérdida de la retribución, en los casos y con la duración que a continuación se indican en días naturales:

- a) Matrimonio del trabajador, diecisiete días. El trabajador podrá disfrutar continuadamente la licencia de matrimonio y la vacación anual, siempre que lo solicite a la empresa con una antelación mínima de dos meses.
- b) Durante dos días, que podrán ampliarse hasta cuatro máximo cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, en los casos de alumbramiento de esposa o adopción, o de enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario o fallecimiento de cónyuge, hijos de ambos, uno u otro cónyuge, padre, madre, nietos, abuelos o hermanos de uno u otro cónyuge. En caso de enfermedad o intervención grave, este permiso podrá tomarse dentro de los siete días desde el hecho causante incluido.
- c) Durante un mínimo de dos días para traslado de su domicilio.
- d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal de acuerdo con la legislación que al efecto hubiere, incluyéndose en este tiempo el que corresponda al invertido en denuncias derivadas del cumplimiento del servicio.
- e) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional, en los supuestos y en la forma regulados por el Estatuto de los Trabajadores.
- f) Por el matrimonio de padres, hijos, hermanos y nietos de uno u otro cónyuge, y previa justificación, tendrán derecho a un día de licencias para asistir a la boda, ampliable a tres días por desplazamiento.
- g) Por bautizo de un hijo o nieto, un día de permiso.
- h) Por Primera Comunión de un hijo o nieto, un día de permiso.

- i) Por cita de médico especialista del INSALUD u organismo oficial de salud equivalente de las Comunidades Autónomas, tres horas de permiso como máximo.
- j) Por tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, que deben realizarse dentro de la jornada de trabajo.

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 certificación del registro de parejas o uniones de hecho.

El cómputo de jornada de los días de licencia se realizará en base a lo establecido en el número 7 del artículo 52. 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 57. *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 las Empresas sujetas 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 forma 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. En cada Empresa se establecerá un turno rotativo de disfrute de las vacaciones. El período que constituye turno se determinará de acuerdo entre las Empresas y el Comité de Empresas o Delegados de Personal, debiéndose fijar el cuadro de vacaciones con antelación de dos meses al inicio del período anual de vacaciones.

4. Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al 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 los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 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 7 del artículo 52.

Artículo 57 bis. *Desconexión digital.*

Con el objetivo de establecer diferentes medidas de naturaleza diversa dirigidas a garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la desconexión digital de las personas trabajadoras, se regulan las siguientes condiciones que tendrán el carácter de mínimas, a excepción de las indicadas en el punto 3:

1. Se reconoce el derecho de las personas trabajadoras a no atender dispositivos digitales puestos a disposición por las empresas para la prestación laboral, fuera de su jornada de trabajo y durante el tiempo destinado a permisos, licencias, vacaciones, excedencias o reducciones de jornada.

2. En cualquier caso, con carácter general, no se realizarán, salvo que se dé alguna situación de urgencia, llamadas telefónicas, envío de correos electrónicos o de mensajería de cualquier tipo mediante las herramientas de trabajo puestas a disposición por parte de las Empresas más allá del horario de trabajo de la persona trabajadora.

3. Asimismo, para una mejor gestión del tiempo de trabajo, se considerarán buenas prácticas en relación con las personas trabajadoras incluidas en los Grupos Profesionales 1,2 y 3:

- Procurar que las comunicaciones se envíen exclusivamente a las personas implicadas y con el contenido imprescindible, simplificando la información.

- Promover la utilización de la configuración de la opción de envío retardado en los correos electrónicos que se remitan a las personas trabajadoras fuera de su jornada laboral.

- Programar respuestas automáticas, durante los periodos de ausencia, indicando las fechas en las que no se estará disponible, y designando el correo o los datos de contacto de la persona a quien se hayan asignado las tareas durante tal ausencia.

- Limitar las convocatorias de formación, reuniones, videoconferencias, presentaciones, información, etc., fuera de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora.

- Se incorporará la utilización de videoconferencias y audio conferencias que permitan la realización de tales reuniones dentro de la jornada laboral y eliminen los desplazamientos innecesarios, siempre que esto sea posible.

- Si dichas reuniones se han de llevar a cabo fuera de la jornada de la persona trabajadora la asistencia será voluntaria y será considerada tiempo efectivo de trabajo. Esta medida será de especial cumplimiento para todas las personas con reducción de jornada por cuidado de familiares.

- Las reuniones incluirán en sus convocatorias la hora de inicio y finalización, así como la documentación relevante que vaya a ser tratada con el fin de que se puedan visualizar y analizar previamente los temas a tratar y las reuniones no se dilaten más de lo establecido.

4. Corresponde a quienes tengan la responsabilidad sobre un equipo de trabajo, fomentar y educar mediante la práctica responsable de las tecnologías, con el propósito de dar cumplimiento al derecho a la desconexión digital. El ejercicio del derecho a desconexión digital en los términos establecidos en este artículo no repercutirá negativamente en el desarrollo profesional de las personas trabajadoras ni influirá de manera negativa en los procesos de evaluación de las empresas

5. Las personas trabajadoras afectadas por este Convenio Colectivo tienen la obligación de cumplir con todos sus cometidos laborales, de acuerdo con lo previsto en sus contratos de trabajo, en la normativa vigente de aplicación y en la buena fe contractual. Las empresas incluidas en su ámbito de aplicación no podrán aplicar el régimen disciplinario recogido en esta misma norma convencional sectorial como consecuencia del ejercicio por parte de aquellas de su derecho a desconexión digital.

6. Como complemento de estas medidas, en el ámbito de la Empresa se podrán establecer protocolos de actuación que amplíen, desarrollen y mejoren lo aquí estipulado.

7. Las empresas podrán adoptar las medidas que estimen más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por la persona trabajadora de sus obligaciones laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración a los derechos de las personas trabajadoras.

## CAPÍTULO X

### **Lugar de Trabajo, Traslados y Cambios de Puesto**

#### Artículo 58. *Lugar de Trabajo.*

Dadas las especiales circunstancias en que se realiza la prestación de 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 lugares de trabajo de la manera más racional y adecuada a los fines productivos dentro de una misma localidad. A estos efectos se entenderá por localidad tanto el municipio de que se trate, como a las concentraciones urbanas o industriales que se agrupen alrededor del mismo y que formen con aquél una Macroconcentración urbana o industrial, aunque administrativamente sean municipios distintos siempre que estén comunicados por medios de transporte públicos a intervalos no superiores a media hora, a la entrada y/o salida de los trabajadores. El personal de las Empresas que desempeñen tareas de vigilancia podrá ser cambiado de un centro de trabajo a otro, de acuerdo con las facultades expresadas, dentro de una misma localidad, destinado a ser posible, para cada lugar de trabajo, a aquellos trabajadores del servicio de seguridad y vigilancia que residan más cerca de aquél.

Los trabajos realizados dentro de la zona definida como localidad no darán lugar a dietas para ninguno de los trabajadores de las Empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, y sí a los correspondientes pluses de distancia y transporte pactados.

Se acuerda constituir Comisiones Paritarias a los efectos de determinar los límites de cada una de las Macroconcentraciones urbanas o industriales a que se refiere este artículo.

Tales Comisiones habrán de constituirse en el plazo de 1 mes a contar desde la fecha en que una de las partes requiera a la otra con tal finalidad, el domicilio a efectos de citaciones de la Comisión Paritaria será el de la Asociación Profesional de Compañías Privadas de Servicios de Seguridad.

#### Artículo 59. *Desplazamientos.*

Cuando un trabajador tenga que desplazarse por necesidad del servicio fuera de la localidad, entendida en los términos del Artículo 58 donde habitualmente presta sus servicios o cuando salga de la localidad para la que haya sido contratado, tendrá derecho al percibo de dietas salvo que dicho desplazamiento no tenga perjuicios económicos para el trabajador. En el caso de que no se desplace en vehículo de la Empresa, tendrá derecho a que se le abone, además el importe del billete en medio de transporte idóneo.

Si el desplazamiento se realizase en un vehículo particular del trabajador, se abonará, a razón de 0,32 euros el kilómetro en 2023, 0,33 euros el kilómetro en 2024, 0,34 euros el kilómetro en 2025 y 0,35 euros el kilómetro en 2026.

**Artículo 60. Importe de las Dietas.**

El importe de las dietas acordadas en este Convenio colectivo serán los siguientes.

Importe de Dietas / Euros	2023	2024	2025	2026
Cuando el trabajador tenga que hacer una comida fuera de su localidad.	10,81	11,24	11,58	11,93
Cuando el trabajador tenga que hacer dos comidas fuera de su localidad.	19,94	20,74	21,36	22,00
Cuando el trabajador tenga que pernoctar y desayunar.	18,29	19,02	19,59	20,18
Cuando el trabajador tenga que pernoctar fuera de su localidad y realizar dos comidas.	36,57	38,03	39,17	40,35
Si el desplazamiento fuera superior a siete días, el importe de la dieta completa será a partir del octavo día de.	29,07	30,23	31,14	32,07

**Artículo 61. Traslados.**

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

1. Petición del trabajador y/o permuta. Existirá preferencia en estos supuestos para el trabajador fijo, en función de su antigüedad real en la Empresa, siempre que concurren servicios de igual naturaleza y duración que los por él ocupados.
2. Mutuo acuerdo entre la Empresa y el trabajador.
3. Por necesidades del servicio, debiendo seguirse el procedimiento establecido en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores cuando concurren las razones económicas, técnicas, organizativas o de producción a que hace alusión dicho artículo.

El traslado no dará derecho a dietas.

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

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

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

En los traslados por necesidades del servicio las Empresas habrán de demostrar la urgencia de las necesidades. En caso de oposición al traslado por parte del trabajador éste acudirá a la jurisdicción competente. El traslado por tal motivo dará derecho al abono de los gastos de viaje de traslado y de los familiares que con él convivan, el transporte gratuito de mobiliario y enseres y a una indemnización equivalente a dos mensualidades de salario real.

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

**CAPÍTULO XI****Suspensión del contrato de trabajo****Artículo 62. Excedencia voluntaria.**

La excedencia voluntaria es la que deberá concederse por la Dirección de la Empresa al trabajador que la solicite. La solicitud habrá de realizarse cumpliendo los plazos de preaviso establecidos en este Convenio para las bajas voluntarias.

Será requisito indispensable, para tener derecho a tal excedencia, haber alcanzado en la Empresa una antigüedad no inferior a 1 año. La excedencia podrá concederse por un mínimo de 4 meses y un máximo de 5 años.

Los trabajadores de los Grupos Profesionales I, II y III que realicen funciones gerenciales o que estuviesen relacionadas con aspectos comerciales y/o operativos de la empresa en la que solicitasen excedencia y prestasen servicios para otra empresa de seguridad durante el período de excedencia, perderán el derecho a la reincorporación, excepto en los casos en que tal situación se haya producido con posterioridad a la denegación a una solicitud válida de reincorporación.

Durante el tiempo de excedencia quedarán en suspenso los derechos y obligaciones laborales del excedente, excepto las obligaciones relativas a la buena fe, no siéndole computable el tiempo de excedencia a ningún efecto.

Si la solicitud de excedencia fuese por un período inferior al máximo, la petición de prórroga de la misma, en su caso, habrá de presentarse por escrito en la Empresa con treinta días naturales de antelación a su vencimiento.

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

La empresa estará obligada a contestar por escrito al trabajador que solicite su reincorporación.

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

#### Artículo 63. *Excedencia forzosa y por cuidado de hijos o familiares.*

a) Excedencia forzosa. La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia y se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. Igualmente podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo.

En caso de reincorporación de trabajadores que hayan causado excedencia forzosa, la empresa les garantiza su incorporación inmediata en el mismo puesto de trabajo que tenían en el momento del inicio de su excedencia forzosa.

b) Excedencia por cuidado de hijos o familiares. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

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

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

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

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador

tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o nivel funcional equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial.

Al personal en situación de excedencia regulada en este artículo se le computará, a efectos de antigüedad, el tiempo de excedencia.

La reincorporación de los excedentes regulados en este artículo a sus puestos de trabajo deberá producirse en el plazo de treinta días, como máximo, desde el momento que desaparezca las causas que motivaron la excedencia. De no producirse el reingreso en los plazos establecidos, por causas imputables al trabajador, el excedente causará baja definitiva en la Empresa.

#### Artículo 64. *Situaciones especiales de la relación laboral.*

El tratamiento de determinadas situaciones especiales de la relación laboral se realizará de acuerdo con los siguientes criterios:

1. En la situación de Enfermedad o Accidente, una vez transcurrido el período máximo de incapacidad temporal, y por el tiempo que transcurra hasta que el trabajador reciba la Resolución del INSS u órgano que lo sustituya, sobre la declaración, o no, de su incapacidad, la relación laboral quedará suspendida con reserva del puesto de trabajo.

En caso de reconocimiento de incapacidad que imposibilite de forma definitiva la prestación laboral desarrollada por el trabajador, quedará sin efecto la reserva de puesto al haber quedado extinguida la relación laboral.

2. En el caso de extravío o sustracción de licencia o habilitación producido durante el servicio, no pudiéndose imputar al trabajador cualquier tipo de dolo, imprudencia o negligencia, y siempre y cuando este haya realizado las gestiones administrativas pertinentes para su reexpedición en el plazo máximo de 72 horas desde que se haya producido dicha circunstancia, el trabajador recibirá su salario hasta la obtención de un nuevo ejemplar o aparición de lo extraviado o sustraído.

3. En el caso de retirada de licencia o habilitación producida durante el servicio, no pudiéndose imputar al trabajador cualquier tipo de dolo, imprudencia o negligencia, la empresa reubicará al trabajador en un nivel adecuado a su formación y su nueva situación hasta la recuperación de la licencia o habilitación, percibiendo la retribución de su nivel funcional, incluido el complemento de antigüedad.

4. En el supuesto de la retirada de la licencia o habilitación en cualquier otra circunstancia, y de ser imposible su reubicación, se procederá a la suspensión del contrato de trabajo hasta su recuperación o posible reubicación.

5. En el supuesto de la retirada temporal del carné de conducir al Vigilante de Seguridad Conductor, el trabajador pasará a desempeñar otras funciones de vigilante de transporte / vigilante de seguridad, con la retribución propia de la nueva función durante el período de retirada de dicho carné.

6. En el supuesto de la retirada temporal del carné de conducir a trabajadores que utilicen el vehículo para el desarrollo de sus funciones, se le asignará otro puesto de trabajo a ser posible. De no ser posible dicha asignación pasará a la situación de suspensión del contrato hasta que exista un puesto asignable o hasta la recuperación del carné de conducir.

7. En el supuesto de la pérdida de cualquiera de las certificaciones oficiales exigidas para el desarrollo de determinadas actividades, la empresa asignará al

trabajador a otro puesto de trabajo, de ser posible, y en caso contrario, procederá a la suspensión del contrato de trabajo.

A los trabajadores afectados por estas circunstancias, salvo en el supuesto que se produzca la suspensión del contrato, se le computará la antigüedad a todos los efectos.

La reincorporación a sus puestos de trabajo en todos los supuestos regulados en este artículo, deberá producirse en el plazo de cinco días desde que desaparezca la causa que produjo la situación especial. De no producirse el reingreso en los plazos establecidos, por causas imputables al trabajador, el excedente causará baja definitiva en la Empresa.

Artículo 65. *Permisos sin sueldo.*

Los trabajadores que lleven, como mínimo un año en una misma Empresa podrán solicitar permiso, sin sueldo, que las Empresas, previo informe de los representantes de los trabajadores, atenderán, salvo que ello suponga grave perturbación en el servicio.

La duración de estos permisos no será superior a 15 días naturales, pudiendo ser solicitados de una sola vez o en dos tramos de siete y ocho días respectivamente y no podrán concederse a más del 5% de la plantilla, de su delegación.

## CAPÍTULO XII

### **Extinción de la Relación Laboral**

Artículo 66. *Terminación de la Relación Laboral.*

El cese de los trabajadores en las Empresas tendrá lugar por cualquiera de las causas previstas en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente, incluyéndose entre ellas lo previsto en el artículo 14 de este Convenio.

En el caso de cese por voluntad del trabajador, el personal directivo, titulado y técnico deberá preavisar su baja con una antelación no inferior a dos meses. El personal administrativo o de mando intermedio, el personal operativo, subalterno y de oficios varios, con quince días hábiles de antelación. La falta de cumplimiento del preaviso llevará consigo la pérdida de los salarios correspondientes a quince días hábiles sin incluir en éstos la cantidad correspondiente a las partes proporcionales de las pagas extraordinarias de dicho período. Si el preaviso se hubiera efectuado en período hábil inferior a los quince días hábiles previstos, la pérdida de los salarios correspondientes será proporcional al período hábil no preavisado. El preaviso deberá ejercitarse siempre por escrito y las Empresas vendrán obligadas a suscribir el acuse de recibo.

La falta de preaviso por parte de la Empresa en casos de finalización del contrato, de quince días, según prevé la legislación vigente, dará lugar a la indemnización correspondiente o a la parte proporcional si el preaviso se hubiera efectuado en período inferior al previsto.

Las liquidaciones se pondrán a disposición de los trabajadores dentro de los quince días naturales siguientes a la fecha de la baja y el finiquito no tendrá carácter liberatorio hasta transcurridas 72 horas desde su entrega. En todo caso, la nómina correspondiente al mes de la terminación de la relación laboral deberá ser abonada, como muy tarde, dentro de los cinco primeros días hábiles del mes siguiente a la misma.

**Artículo 67. Premio de vinculación.**

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

Edad	Euros 2023	Euros 2024	Euros 2025	Euros 2026
60	8.279,64	8.610,83	8.869,15	9.135,22
61	7.843,88	8.157,64	8.402,37	8.654,44
62	7.408,10	7.704,42	7.935,55	8.173,62
63	6.972,34	7.251,23	7.468,77	7.692,83

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

**Artículo 68. Garantía especial en caso de subcontratación del personal del Grupo V.**

Las Empresas que cuenten con personal del Grupo V, del artículo 28 (personal de Seguridad Electrónica), si procediesen a subcontratar sus servicios con personal ajeno a la Empresa, no podrán, en ningún caso, reducir su plantilla de trabajadores como consecuencia de dicha subcontratación. Todo ello, con la finalidad de garantizar los puestos de trabajo existentes y en detrimento de su sustitución por personal ajeno al presente Convenio Colectivo.

**Artículo 69. Aplicación de la Jubilación parcial y del Contrato de Relevo.**

1. Los trabajadores tendrán derecho a acceder a la jubilación parcial, al cumplir la edad y requisitos exigidos por la legislación vigente.
2. La empresa fijará de acuerdo con el trabajador el porcentaje de la jornada anual a trabajar, continuando el trabajador de alta y cotizando hasta su jubilación total. Igualmente, podrá pactarse la realización de forma acumulada del número de horas que debe realizar hasta la jubilación total.
3. Respecto al trabajador contratado o relevista se le podrá contratar con un contrato a tiempo completo.

**Artículo 69 bis. Supuestos especiales de jubilación.**

Al amparo de lo previsto en la legislación vigente, si la persona trabajadora tuviera una edad igual o superior a 68 años, se pacta expresamente que será causa de extinción del contrato de trabajo por jubilación obligatoria, siempre que por parte de la empresa se contrate a una nueva persona trabajadora con carácter indefinido y a tiempo completo.

En aplicación de lo dispuesto en el número dos de la Disposición adicional décima del Estatuto de los Trabajadores, si la persona contratada fuera una mujer, y la actividad llevada a cabo estuviese comprendida en el CNAE 8010 Actividades de Seguridad Privada, el límite del apartado anterior será la edad ordinaria de jubilación fijada por la normativa de seguridad social en cada momento.

En todo caso, el trabajador afectado por la extinción del contrato de trabajo deberá cumplir los requisitos exigidos en cada momento por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva. A requerimiento de la empresa, efectuado con una antelación mínima de dos meses, la persona afectada estará obligada a facilitar a la empresa certificado de vida laboral expedido por el organismo competente, a fin de verificar el cumplimiento o no de los requisitos exigidos para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

No será de aplicación el condicionado anterior, en caso de jubilación voluntaria.

## CAPÍTULO XIII

### Premios

#### Artículo 70. *Premios.*

Con el fin de recompensar la conducta, el rendimiento, laboriosidad y demás cualidades sobresalientes del personal, las Empresas otorgarán a sus trabajadores, individual o colectivamente, los premios que en esta sección se establecen.

Se considerarán motivos dignos de premio:

- a) Actos heroicos.
- b) Actos meritorios.
- c) Espíritu de servicio.
- d) Espíritu de fidelidad.
- e) Afán de superación profesional.
- f) Tirador selecto.

Serán actos heroicos los que realice el trabajador con grave riesgo de su vida o integridad personal, para evitar un hecho delictivo o un accidente o reducir sus proporciones.

Se considerará actos meritorios los que en su realización no supongan grave riesgo para la vida o integridad personal del trabajador, pero representen una conducta superior a la normal, dirigida a evitar o a vencer una anomalía en bien del servicio o a defender bienes o intereses de los clientes de las Empresas o de éstas mismas.

Se estimará espíritu de servicio cuando el trabajador realice su trabajo, no de un modo rutinario y corriente, sino con entrega total de sus facultades, manifiesta en hechos concretos consistentes en lograr su mayor perfección, subordinando a ellos su comodidad e incluso su interés particular.

Existe espíritu de fidelidad cuando éste se acredita por los servicios continuados a la Empresa por un período de veinte años sin interrupción alguna, siempre que no conste en el expediente del trabajador nota desfavorable por comisión de falta grave o muy grave.

Se entiende por afán de superación profesional la actuación de aquellos trabajadores que en lugar de cumplir su misión de modo formulario, dediquen su esfuerzo a mejorar su formación técnica y práctica para ser más útiles a su trabajo.

Los anteriores motivos dignos de premio, quedarán recompensados, correlativamente, con los siguientes premios:

- a) Premios en metálico por el importe mínimo de una mensualidad.
- b) Aumento de las vacaciones retribuidas.
- c) Felicitaciones por escrito, que se harán públicas.
- d) Propuesta a los Organismos competentes para la concesión de recompensas, tales como nombramientos de trabajador ejemplar, Medalla de Trabajo y otros distintivos.
- e) Cancelación de notas desfavorables en el expediente.
- f) Se retribuirá con un premio en metálico de 20 euros al tirador selecto.

Excepción hecha de las felicitaciones, la concesión de los premios antes consignados se hará por la Dirección de las Empresas, en expediente contradictorio, instruido a propuesta de los Jefes o compañeros de trabajo, y con intervención preceptiva de éstos, y de los representantes de los trabajadores.

## CAPÍTULO XIV

**Faltas y Sanciones**Artículo 71. *Faltas del personal.*

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

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

Artículo 72. *Faltas leves.*

Son faltas leves:

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

2. Abandonar el puesto de trabajo sin causa justificada o el servicio breve tiempo durante la jornada. Si se causare como consecuencia del mismo abandono perjuicio de consideración a la Empresa, compañeros de trabajo, clientes o personal del mismo, o fuera causa de accidente, la falta podrá revestir la consideración de grave o muy grave.

3. No notificar, con carácter previo, la ausencia al trabajo y no justificar, dentro de las veinticuatro horas siguientes salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho, la razón que la motivó.

4. Los descuidos y distracciones en la realización de trabajo o en el cuidado y conservación de las máquinas, útiles, armas, herramientas, instalaciones propias de los clientes. Cuando el incumplimiento de la anterior origine consecuencias de gravedad en la realización del servicio, la falta podrá reputarse de grave o muy grave.

5. La inobservancia de las órdenes de servicio, así como la desobediencia a los mandos, todo ello en materia leve.

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

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

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

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

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

Artículo 73. *Faltas graves.*

Son faltas graves:

1. El cometer tres faltas leves en el período de un trimestre, excepto en la puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que hubiera mediado sanción comunicada por escrito.

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

3. La falta de asistencia al trabajo de un día en el período de un mes, sin causa justificada. Será muy grave si de resultas de la ausencia se causare grave perjuicio a la Empresa.

4. La desobediencia grave a los superiores en materia de trabajo y la réplica descortés a compañeros, mandos o público. Si implicase quebranto manifiesto a la

disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, compañeros de trabajo o público se reputará muy grave.

5. La suplantación de la personalidad de un compañero al fichar o firmar, sancionándose tanto al que ficha a otros como a éstos últimos.

6. La voluntaria disminución de la actividad habitual y la negligencia y desidia en el trabajo que afecta a la buena marcha del servicio.

7. La simulación de enfermedad o accidente y no entregar el parte de baja oficial dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la emisión del mismo, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

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

9. El uso, sin estar de servicio, de las insignias del cargo, o la ostentación innecesaria del mismo.

10. El hacer desaparecer uniformes y sellos, tanto de la Empresa como de clientes de la misma, así como causar accidentes por dolo, negligencia o imprudencia inexcusable.

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

#### Artículo 74. *Faltas muy graves.*

Son faltas muy graves:

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

2. Más de doce faltas no justificadas de puntualidad cometidas en el período de seis meses o treinta en un año, aunque hayan sido sancionadas independientemente.

3. Tres o más faltas injustificadas al trabajo en el período de un mes, más de seis en el período de cuatro meses o más de doce en el período de un año, siempre que hayan sido sancionadas independientemente.

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

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

6. El realizar trabajos por cuenta propia o cuenta ajena estando en situación de incapacidad laboral transitoria, así como realizar manipulaciones o falsedades para prolongar aquella situación.

7. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de mandos, compañeros de trabajo o terceros.

8. La embriaguez probada y habitual si repercute gravemente en el trabajo.

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

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

11. La participación directa o indirecta en la comisión de un delito calificado como tal en las leyes penales, que conlleve la retirada de la habilitación para los Vigilantes de Seguridad.
12. El abandono del trabajo en puestos de responsabilidad una vez tomado posesión de los mismos y la inhibición o pasividad en la prestación del mismo.
13. La disminución voluntaria y continuada del rendimiento.
14. Originar riñas y pendencias en sus compañeros de trabajo o con las personas o los empleados para las que presten sus servicios.
15. La comisión de actos inmorales en el lugar de trabajo o en los locales de la Empresa, dentro de la jornada laboral.
16. El abuso de autoridad.
17. La competencia ilícita por dedicarse dentro o fuera de la jornada laboral a desarrollar por cuenta propia idéntica actividad que la Empresa o dedicarse a ocupaciones particulares que estén en abierta pugna con el servicio.
18. Hacer uso de las armas, a no ser en defensa propia y en los casos previstos por las leyes y disposiciones vigentes.
19. Iniciar o continuar cualquier discusión, rivalidad, pretendida superioridad, exigencias en el modo de prestarse los servicios, etc., con funcionarios de la Policía.
20. Entregarse a juegos, y distracciones graves, todo ello durante y dentro de la jornada de trabajo.
21. Exigir o pedir por sus servicios remuneración o premios de terceros, cualquiera que sea la forma o pretexto que para la donación se emplee.
22. La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para si o para compañeros o personal y público, o peligro de averías para las instalaciones.

#### Artículo 75. Sanciones.

1. Por falta leve:
  - a) Amonestación verbal.
  - b) Amonestación escrita.
2. Por falta grave:
  - a) Amonestación pública.
  - b) Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.
  - c) Inhabilitación para el ascenso durante un año.
3. Por falta muy grave:
  - a) Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a dos meses.
  - b) Inhabilitación para el ascenso durante tres años.
  - c) Despido.

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

#### Artículo 76. Prescripción.

La facultad de las Empresas para imponer sanciones, que deberá ejercitarse siempre por escrito salvo amonestación verbal, del que deberá acusar recibo y firmar el enterado el sancionado o, en su lugar, dos testigos, caso de negarse a ello, prescribirá en las faltas leves a los diez días; en las graves a los veinte días, y en las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

**Artículo 77. *Abuso de autoridad.***

Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito a través de la representación de los trabajadores a la Dirección de cada Empresa de los actos que supongan abuso de autoridad de sus jefes. Recibido el escrito, la Dirección abrirá el oportuno expediente en el plazo de cinco días, debiendo dar contestación al citado escrito en los diez días siguientes a estos y por escrito. En caso contrario, los representantes de los trabajadores deberán formular la oportuna denuncia ante la Autoridad Laboral competente.

**CAPÍTULO XV****Derechos Sindicales****Artículo 78. *Licencias de Representantes de los Trabajadores.***

Para quienes ostenten cargos de representación de los trabajadores, incluido el delegado sindical, se estará a lo dispuesto en las Leyes vigentes.

La reserva de horas legalmente establecida será computada anualmente. El cómputo de las horas será por años naturales y, en caso de elecciones que no coincidan con el año completo, serán las que correspondan proporcionalmente desde la fecha del inicio del mandato hasta el 31 de diciembre del primer año, y el último desde el 1 de enero a la fecha de finalización del mismo. A petición escrita de los Comités de Empresa o Delegados de personal, podrán acumularse las horas de los representantes de los trabajadores que así lo deseen, en uno o varios de ellos, sin rebasar el tope legal; esta acumulación se realizará en cómputo anual, siempre que sea comunicada a la Empresa en el primer trimestre del año, o en su caso durante el primer trimestre de mandato, o bien a partir de tres meses desde la firma del presente Convenio. En los supuestos de acumulación del crédito horario, la utilización será por jornadas completas.

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

Se acuerda que el número de Delegados Sindicales por cada sección sindical de los sindicatos que hayan obtenido el 10 por 100 de los votos en la elección al Comité de Empresa, se determinará según la siguiente escala:

- De 150 a 750 trabajadores: Uno.
- De 751 a 2.000 trabajadores: Dos.
- De 2.001 a 5.000 trabajadores: Tres.
- De 5.001 en adelante: Cuatro.

El número de trabajadores a que se refiere la escala anterior es por empresa o grupo de empresas en actividad de este sector, si éste fuera el sistema de organización, considerándose a estos efectos como una sola, rigiéndose todo lo demás por lo establecido en la Ley Orgánica de Libertad sindical, de 1 de agosto de 1985.

Ambas partes firmantes y de común acuerdo, establecen que las Empresas incluidas en el ámbito funcional de este Convenio podrán descontar en la nómina mensual de los trabajadores y a petición de estos, el importe de la cuota sindical correspondiente.

El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato a la que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorros a la que debe ser transferida dicha cantidad. Las Empresas efectuarán las ante dichas detracciones, salvo indicación en contrario por escrito, durante períodos de un año.

La Dirección de la Empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la Empresa si la hubiere.

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

A efectos de la antigüedad mínima exigible para ser candidato en las elecciones sindicales según se prevé en el artículo 69 del Estatuto de los Trabajadores, se computará dicho período exigible dentro de los últimos doce meses, aunque en dicho período hayan concurrido distintas relaciones laborales del trabajador en la Empresa.

Las empresas o grupo de empresas concederán un crédito horario anual 1.782 a las centrales sindicales por cada 60 delegados de personal o miembros de comité de empresa que hayan sido obtenidos por cada una de aquellas al nivel nacional, en la empresa o Grupo.

No obstante lo antes expuesto, tal crédito anual se establecerá proporcionalmente en aquellas Empresas o Grupo de empresas en que existan un mínimo de 8 y menos de 60 miembros de Comité de Empresa o Delegados de Personal de una misma Central Sindical. De 60 en adelante se asignará un crédito de 25 horas anuales por cada delegado de personal o miembro del comité de empresa elegido.

Este crédito le será adjudicado al trabajador o trabajadores que designe la central sindical beneficiaria.

#### Artículo 79. *Licencias Sindicales.*

En el ejercicio de sus funciones y dadas las especiales circunstancias de la prestación de los servicios en esta actividad y las dificultades que comporta la sustitución del personal en sus puestos de trabajo, los representantes de los trabajadores para el ejercicio de sus funciones como tales, deberán notificar y justificar sus ausencias a sus superiores con antelación mínima de 24 horas. Notificada la ausencia cumpliendo los anteriores requisitos, las Empresas, dentro de los límites pactados en este Convenio, vendrán obligadas a conceder el permiso oportuno.

### CAPÍTULO XVI

#### **Negociación Colectiva e Inaplicación de Convenio**

#### Artículo 80. *Concurrencia de Convenios.*

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones laborales entre las empresas de seguridad privada comprendidas en el ámbito funcional definido en el artículo 3 y todos sus trabajadores.

No obstante los criterios de prioridad aplicativa vigentes en cada momento respecto de los Convenios Colectivos de Empresa, en virtud de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, o norma que lo sustituya, el presente Convenio Colectivo, a salvo del citado mandato legal, gozará de prioridad aplicativa, con carácter de derecho mínimo necesario, en las materias de organización, jornada máxima y tiempo de trabajo, descanso semanal, vacaciones, jubilación, estructura retributiva y salarios (bases, complementos, horas extraordinarias y trabajo a turnos), licencias y excedencias, movilidad funcional, derechos sindicales y formación, e incluso modalidades de contratación y régimen disciplinario.

De acuerdo con lo pactado, las partes acuerdan expresamente que, a partir de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, no podrán pactarse en los ámbitos previstos en el artículo 84.3 y 4 del actualmente vigente Estatuto de los Trabajadores, materias objeto de negociación en ese Convenio.

Todo ello, sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores, así como lo previsto en los Convenios Colectivos, acuerdos o pactos de empresa que estén vigentes o en prórroga tácita a la firma del presente Convenio Colectivo Estatal.

Artículo 81. *Inaplicación de las condiciones de trabajo en determinadas materias.*

Cuando concurren las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, definidas en el Estatuto de los Trabajadores, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del mismo cuerpo legal por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores, o norma que lo sustituya, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio colectivo, que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

El periodo de consultas tendrá una duración no superior a 15 días naturales, estableciéndose el mismo con el objeto de llegar a un acuerdo, que requerirá la conformidad de la mayoría de la representación de los trabajadores, todo ello de acuerdo con lo regulado en el artículo 41.4 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

Al inicio del proceso la Empresa deberá entregar a la representación de los trabajadores los documentos objetivos que acrediten la realidad de la causa expresada, así como cualquier otro documento que considere oportuno, reservándose la representación de los trabajadores la facultad de solicitar la documentación e información adicional que estime pertinente. En el supuesto de basarse en una causa económica, deberán adjuntarse, en todo caso, las cuentas anuales del último ejercicio cerrado si éstas ya hubieran sido formuladas o aprobadas, junto con el correspondiente informe de auditoría, o, si no se hubiera cumplido el periodo legal establecido para realizar dichos trámites, unas cuentas anuales provisionales del último ejercicio finalizado confeccionadas en los términos que exige la legislación vigente como si de las a formular y/o aprobar se tratase, firmadas por un representante legal de la empresa, y, en todo caso, unas cuentas anuales provisionales de cierre del ejercicio que esté en curso al inicio del período de consultas.

La representación de los Trabajadores, constatadas las circunstancias objetivas concurrentes aducidas, podrá manifestar su conformidad, que requerirá el acuerdo de la mayoría de la misma dentro del plazo máximo indicado de 15 días.

El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el plan de igualdad aplicable en la empresa.

El acuerdo podrá contener la creación de una Comisión paritaria de seguimiento de la inaplicación formada por la representación de los trabajadores y la Empresa a la que esta deberá informar, al menos con carácter semestral, acerca del impacto de la medida de inaplicación en la evolución de la Empresa, en relación con las causas alegadas. Esta Comisión, a la vista de la información proporcionada y si se dan las circunstancias para ello, podrá acordar la finalización anticipada de la inaplicación.

En el caso de que se acuerde la creación de dicha Comisión paritaria de seguimiento de la inaplicación, en el plazo de cinco días desde la fecha del acuerdo o de la celebración de las reuniones de dicha Comisión, la Empresa deberá remitir a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo copia del acuerdo y de las actas de la Comisión de Seguimiento.

En caso de desacuerdo, la discrepancia podrá ser sometida por cualquiera de las partes a la Comisión Paritaria Nacional del Convenio en el plazo de los diez días

siguientes a haberse producido el mismo, acompañando la documentación unida al expediente, pudiendo esta recabar la documentación complementaria que estime oportuna y, una vez recibida ésta, se pronunciará en un plazo máximo de siete días naturales debiendo de tomar el acuerdo por mayoría de sus miembros, presentes o representados, aprobando la decisión empresarial cuando concurren las causas alegadas por la empresa o desaprobándola en caso contrario. En caso de desacuerdo, las partes deberán someterse al procedimiento previsto en los dos últimos párrafos del artículo 82.3 del E.T.

Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la citada Comisión Paritaria o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 82.3 y 83 del Estatuto de los Trabajadores, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado.

Disposición adicional primera.

Sin perjuicio de las competencias de la Comisión Paritaria establecida en el artículo 10 de este Convenio, las partes firmantes se someten al VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (sistema extrajudicial) firmado el 26 de noviembre de 2020 («BOE» n.º 334, de 23 de diciembre de 2020), para la resolución de los conflictos colectivos laborales que se susciten al que le es aplicable este Convenio, siempre que estos conflictos sean de ámbito estatal.

Disposición adicional segunda. *Observatorio Sectorial.*

La preocupación de los firmantes sobre la actual situación del sector y su compromiso activo de defensa de este Convenio, les lleva a mantener el funcionamiento del Observatorio Sectorial, compuesto por los mismos, y que se reunirá con una periodicidad mensual, para valorar la evolución de éste y hacer un seguimiento del cumplimiento de las normas por parte de las empresas que operan en el sector.

Disposición adicional tercera.

Se acuerda que si por modificación de la normativa europea o española, fueran suprimidas las armas de fuego que actualmente portan los vigilantes de transporte de fondos y explosivos, estos continuarán percibiendo el importe del plus de peligrosidad que en su momento esté recogido en convenio colectivo.

Disposición adicional cuarta. *Comisiones Técnicas.*

Las partes firmantes de este convenio colectivo acuerdan la creación de las comisiones técnicas que se relacionan a continuación:

I. Comisión técnica de redacción. Estará integrada por dos personas designadas por cada representación sindical firmante, e igual número total por la representación empresarial, firmante del convenio colectivo. Sus funciones serán las siguientes:

a) Estudio y propuesta de mejora de la redacción del articulado del presente convenio colectivo y la adaptación a las diferentes normas que puedan afectar a su contenido, especialmente el próximo Reglamento de Seguridad Privada.

b) Estudio y adaptación a las peculiaridades y naturaleza propias del sector, que puedan alcanzar los agentes sociales en el marco del próximo acuerdo para el empleo y la negociación colectiva en relación con posibles cláusulas de revisión salarial.

c) Redacción y adaptación al presente convenio de los acuerdos alcanzados en el Grupo de Trabajo de Seguridad Privada creado por el Gobierno con la participación de los agentes sociales.

d) Adaptar, si procede, al convenio colectivo las propuestas que pudiera proponer el Observatorio Sectorial de Seguridad Privada.

e) Adaptar, si procede, el convenio colectivo, a los cambios que pueda experimentar el sector derivados, entre otras causas, de la incorporación de nuevas tecnologías, envejecimiento de las plantillas e impactos específicos que afecten a las actividades del transporte de fondos.

f) Tras un análisis detallado de la evolución del mercado, valorar la eventual adaptación del texto del Convenio Colectivo en relación con el compromiso de no reducción de la plantilla de las empresas que cuentan con personal del Grupo V del artículo 28 en los supuestos de subcontratación de servicios.

g) Con el objetivo claro de la salvaguardia de los empleos de los profesionales de la seguridad privada y la garantía de sostenibilidad del sector, llevar a cabo de forma inmediata un análisis conjunto de las repercusiones actuales y futuras de la crisis sanitaria COVID 19 en el sector, incidiendo, en particular, en el impacto sobre algunos ámbitos especialmente afectados como el transporte de fondos y gestión del efectivo y los servicios de vigilancia en medios de transporte, integrando en este proceso tanto un enfoque sectorial como intersectorial, a fin de identificar las ventajas y efectos de una actuación conjunta con otras organizaciones igualmente afectadas y recabando, de ser preciso, apoyo adicional de un asesoramiento que complemente la actuación de las organizaciones sindicales y empresariales de la seguridad privada firmantes de este Convenio.

Todos los acuerdos alcanzados en el seno de esta comisión serán sometidos a la Mesa de Negociación del presente convenio para su debate y, en su caso, aprobación y posterior incorporación al presente convenio colectivo.

La Comisión de Redacción del Convenio se constituirá en el plazo máximo de 15 días tras la solicitud expresa de cualquiera de las partes firmantes del Convenio Colectivo.

II. Mesa de empleabilidad: Estará integrada por dos personas designadas por cada representación sindical firmante, e igual número total por la representación empresarial, firmante del convenio colectivo. Su función será el estudio y redacción de propuestas en orden a encuadrar la actividad de seguridad privada como actividad afectada al Real Decreto 1698/2011, de 18 de noviembre, o norma que lo sustituya por el que se regula el régimen jurídico y el procedimiento general para establecer coeficientes reductores y anticipar la edad de jubilación en el sistema de la Seguridad Social, o norma que lo sustituya. Los acuerdos alcanzados en el seno de esta Mesa serán presentados, en los términos legales oportunos, ante la autoridad laboral competente.

En particular, los firmantes del Convenio Colectivo, en su condición de organizaciones empresariales y sindicales representativas del sector, se comprometen a que, al amparo de lo dispuesto en el artículo 206.2 de la Ley General de Seguridad Social, ambas partes insten conjuntamente, en los términos que se establezcan reglamentariamente, el inicio del procedimiento de establecimiento de coeficientes reductores para la jubilación anticipada por razón de la actividad de los trabajadores afectos al presente Convenio Colectivo.

Disposición adicional quinta.

En el supuesto de que, como consecuencia de la actualización por parte de las autoridades competentes del Salario Mínimo Interprofesional, en alguna de las categorías del convenio la retribución computable fuera, en cómputo anual, inferior a los mínimos establecidos por la normativa laboral, se procederá a la actualización que permita su adaptación a dichos mínimos legales. A estos efectos, la Comisión Paritaria del Convenio se reunirá en el plazo máximo de quince días desde la publicación en el BOE de los nuevos importes del Salario Mínimo Interprofesional para determinar los nuevos niveles retributivos de los conceptos salariales.

Disposición adicional sexta. *Cláusula de garantía salarial.*

En el supuesto de que el incremento porcentual que experimente el Índice General de Precios al Consumo (IPC General) publicado por el Instituto Nacional de Estadística (INE) entre los meses de enero de 2023 y agosto de 2026, fuese superior al incremento porcentual que experimenten todos los conceptos retributivos regulados en el convenio colectivo entre el 31 de diciembre de 2022 y agosto de 2026, tales conceptos se incrementarán en el diferencial existente entre ambos porcentajes, sin que el diferencial pueda ser en ningún caso superior al dos por ciento (2%). El incremento porcentual derivado de la presente cláusula de garantía salarial, caso de producirse, tendrá efectos jurídicos y económicos exclusivamente desde el primero de enero de 2027 y se aplicará sobre todos los conceptos retributivos regulados en el convenio y a sus valores publicados a 31 de diciembre de 2026, constituyendo el resultado de esa actualización las remuneraciones de partida del año 2027. Esta actualización será calculada por la Comisión Paritaria.

Disposición transitoria única.

Los Vigilantes de Seguridad (antiguos vigilantes jurados con antigüedad, reconocida en nómina, anterior a 1 de enero de 1994) que continúen en alta en su empresa y que se encuentran beneficiados por la Disposición Adicional Segunda del Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Seguridad para los años 2005/2008, percibirán la cuantía mensual establecida en el artículo 43 a) para el Plus de Peligrosidad.

En caso de que estos trabajadores realizasen el servicio con arma, el importe del plus funcional de peligrosidad devengado, de acuerdo con el citado artículo 69, queda absorbido total o parcialmente por esa cuantía.

Asimismo, los vigilantes a quienes se garantizan tal percepción no podrán rehusar el requerimiento por parte de la empresa para prestar servicios con arma, bajo condición de pérdida de la cuantía correspondiente, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Los importes del plus de peligrosidad a que se hace referencia en este convenio podrán ser abonados por las empresas en once pagas, incluyéndose en las mismas las partes proporcionales de pagas extraordinarias y vacaciones.

Disposición final única.

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

## ANEXO ÚNICO

### Anexo de salarios y otras retribuciones 2023

	Salario Base	Plus Peligrosidad	Plus Actividad	Plus Transporte	Plus Vestuario	TOTAL
Personal Directivo, Titulado y Técnico						
Director General.	2.053,56			124,90		2.178,46
Director Comercial.	1.853,30			124,90		1.978,20
Director Administrativo.	1.853,30			124,90		1.978,20
Director Técnico y/o de Operaciones.	1.853,30			124,90		1.978,20
Director de Recursos Humanos /Director de Personal.	1.853,30			124,90		1.978,20
Jefe de Personal.	1.653,01			124,90		1.777,91

	Salario Base	Plus Peligrosidad	Plus Actividad	Plus Transporte	Plus Vestuario	TOTAL
Jefe de Seguridad.	1.653,01			124,90		1.777,91
Titulado de Postgrado/Máster (y antiguo Titulado Superior).	1.653,01			124,90		1.777,91
Titulado de Grado (y antiguo Titulado Medio).	1.452,69			124,90		1.577,59
Técnico de Prevención de Nivel Superior.	1.452,69			124,90		1.577,59
Delegado-Gerente.	1.452,69			124,90		1.577,59
Personal Administrativo						
A) Administrativos:						
Jefe de Primera.	1.375,12		77,57	124,90		1.577,59
Jefe de Segunda.	1.282,91		89,72	124,90		1.497,53
Oficial de Primera.	1.111,38		114,35	124,90		1.350,63
Oficial de Segunda.	1.052,13		120,20	124,90		1.297,23
Azafata/o.	959,79		132,41	124,90		1.217,10
Auxiliar.	959,79		132,41	124,90		1.217,10
Telefonista.	838,53		150,81	124,90		1.114,24
B) Técnicos y Especialistas de oficina						
Analista.	1.653,01			124,90		1.777,91
Programador de Ordenador.	1.452,69			124,90		1.577,59
Operador/Grabador Ordenador.	1.111,83		113,90	124,90		1.350,63
Técnico de Recursos Humanos (Selección/Formación).	1.280,33		92,30	124,90		1.497,53
Técnico de Prevención de Nivel Intermedio.	1.280,33		92,30	124,90		1.497,53
Delineante Proyectista.	1.280,33		92,30	124,90		1.497,53
Delineante.	1.111,83		113,90	124,90		1.350,63
C) Comerciales						
Jefe de Ventas.	1.372,87		79,82	124,90		1.577,59
Técnico Comercial.	1.280,33		92,30	124,90		1.497,53
Gestor de Clientes.	1.141,36		112,20	124,90		1.378,46
Vendedor-Promotor.	1.141,36		111,06	124,90		1.377,32
Mandos intermedios						
Jefe de Tráfico.	1.447,88		11,72	124,90		1.584,50
Jefe de Vigilancia.	1.447,88		11,72	124,90		1.584,50
Jefe de Servicios.	1.447,88		11,72	124,90		1.584,50
Jefe de Cámara o Tesorería de manipulado.	1.447,88		11,72	124,90		1.584,50
Inspector (de vigilancia, de tráfico, de servicios).	1.374,12		27,00	124,90		1.526,02
Coordinador de servicios.	1.374,12		27,00	124,90		1.526,02
Supervisor CRA.	1.323,85		11,72	124,90		1.460,47
Jefe de Turno.	1.169,93		11,72	124,90		1.306,55
Coordinador de departamento.	1.059,91		11,72	124,90		1.196,53

	Salario Base	Plus Peligrosidad	Plus Actividad	Plus Transporte	Plus Vestuario	TOTAL
<b>Personal Operativo</b>						
<b>A) Habilitado</b>						
Vigilante de Seguridad de Transporte-Conductor.	1.165,15	163,05	190,51	124,90	103,82	1.747,43
Vigilante de Seguridad de Transporte.	1.112,75	163,05	190,51	124,90	102,66	1.693,87
Vigilante de Seguridad de Transporte Explosivos – Conductor.	1.165,15	173,64	138,17	124,90	103,82	1.705,68
Vigilante de Seguridad de Transporte Explosivos.	1.112,75	173,64	138,17	124,90	102,66	1.652,12
Vigilante de Explosivos.	1.052,52	190,84	36,40	124,90	101,73	1.506,39
Vigilante de Seguridad.	1.052,52	21,83		124,90	101,76	1.301,01
Guarda Rural (Pesca Marítima, Caza, etc.).	1.052,52	182,29		124,90	105,31	1.465,02
Escolta.	1.052,52	160,56		124,90	104,83	1.442,81
<b>B) No habilitado</b>						
Operador de Seguridad.	989,34			124,90	62,12	1.176,36
Contador-Pagador.	977,19		72,80	124,90	66,02	1.240,91
<b>Personal de Seguridad Mecánico-Electrónica</b>						
Encargado.	1.446,14			124,90	66,66	1.637,70
Ayudante de Encargado.	989,34			124,90	102,86	1.217,10
Revisor de Sistemas.	1.125,24			124,90	82,18	1.332,32
Oficial de Primera Seguridad Electrónica y Sistemas de Seguridad.	1.355,76			124,90	66,71	1.547,37
Oficial de Segunda Seguridad Electrónica y Sistemas de Seguridad.	1.211,52			124,90	72,92	1.409,34
Oficial de Tercera Seguridad Electrónica y Sistemas de Seguridad.	1.068,53			124,90	94,11	1.287,54
Especialista.	989,34			124,90	102,86	1.217,10
Operador de soporte técnico.	989,34			124,90	102,82	1.217,06
<b>Personal de Oficios Varios</b>						
Oficial de Primera.	1.175,19		79,29	124,90		1.379,38
Oficial de Segunda.	955,58		96,55	124,90		1.177,03
Ayudante.	872,99		116,35	124,90		1.114,24
Peón.	953,13		36,21	124,90		1.114,24
<b>Personal Subalterno</b>						
Conductor.	973,75		165,92	124,90	102,79	1.367,36
Ordenanza.	965,01		24,33	124,90		1.114,24
Almacenero.	965,01		24,33	124,90		1.114,24
Limpiador-Limpiadora.	953,13		36,21	124,90		1.114,24

**Anexo de salarios y otras retribuciones 2024**

	Salario Base	Plus Peligrosidad	Plus Actividad	Plus Transporte	Plus Vestuario	TOTAL
<b>Personal Directivo, Titulado y Técnico</b>						
Director General.	2.135,70			129,90		2.265,60
Director Comercial.	1.927,43			129,90		2.057,33
Director Administrativo.	1.927,43			129,90		2.057,33
Director Técnico y/o de Operaciones.	1.927,43			129,90		2.057,33
Director de Recursos Humanos /Director de Personal.	1.927,43			129,90		2.057,33
Jefe de Personal.	1.719,13			129,90		1.849,03
Jefe de Seguridad.	1.719,13			129,90		1.849,03
Titulado de Postgrado/Máster (y antiguo Titulado Superior).	1.719,13			129,90		1.849,03
Titulado de Grado (y antiguo Titulado Medio).	1.510,79			129,90		1.640,69
Técnico de Prevención de Nivel Superior.	1.510,79			129,90		1.640,69
Delegado-Gerente.	1.510,79			129,90		1.640,69
<b>Personal Administrativo</b>						
<b>A) Administrativos:</b>						
Jefe de Primera.	1.430,12		80,67	129,90		1.640,69
Jefe de Segunda.	1.334,23		93,30	129,90		1.557,43
Oficial de Primera.	1.155,84		118,92	129,90		1.404,66
Oficial de Segunda.	1.094,22		125,00	129,90		1.349,12
Azafata/o.	998,18		137,70	129,90		1.265,78
Auxiliar.	998,18		137,70	129,90		1.265,78
Telefonista.	872,07		156,84	129,90		1.158,81
<b>B) Técnicos y Especialistas de oficina</b>						
Analista.	1.719,13			129,90		1.849,03
Programador de Ordenador.	1.510,79			129,90		1.640,69
Operador/Grabador Ordenador.	1.156,30		118,46	129,90		1.404,66
Técnico de Recursos Humanos (Selección/Formación).	1.331,54		95,99	129,90		1.557,43
Técnico de Prevención de Nivel Intermedio.	1.331,54		95,99	129,90		1.557,43
Delineante Proyectista.	1.331,54		95,99	129,90		1.557,43
Delineante.	1.156,30		118,46	129,90		1.404,66
<b>C) Comerciales</b>						
Jefe de Ventas.	1.427,78		83,01	129,90		1.640,69
Técnico Comercial.	1.331,54		95,99	129,90		1.557,43
Gestor de Clientes.	1.187,01		116,69	129,90		1.433,60
Vendedor-Promotor.	1.187,01		115,50	129,90		1.432,41
<b>Mandos intermedios</b>						
Jefe de Tráfico.	1.505,80		12,18	129,90		1.647,88

	Salario Base	Plus Peligrosidad	Plus Actividad	Plus Transporte	Plus Vestuario	TOTAL
Jefe de Vigilancia.	1.505,80		12,18	129,90		1.647,88
Jefe de Servicios.	1.505,80		12,18	129,90		1.647,88
Jefe de Cámara o Tesorería de manipulado.	1.505,80		12,18	129,90		1.647,88
Inspector (de vigilancia, de tráfico, de servicios).	1.429,08		28,08	129,90		1.587,06
Coordinador de servicios.	1.429,08		28,08	129,90		1.587,06
Supervisor CRA.	1.376,81		12,18	129,90		1.518,89
Jefe de Turno.	1.216,73		12,18	129,90		1.358,81
Coordinador de departamento.	1.102,31		12,18	129,90		1.244,39
<b>Personal Operativo</b>						
<b>A) Habilitado</b>						
Vigilante de Seguridad de Transporte-Conductor.	1.211,76	169,57	198,13	129,90	107,97	1.817,33
Vigilante de Seguridad de Transporte.	1.157,26	169,57	198,13	129,90	106,77	1.761,63
Vigilante de Seguridad de Transporte Explosivos – Conductor.	1.211,76	180,59	143,69	129,90	107,97	1.773,91
Vigilante de Seguridad de Transporte Explosivos.	1.157,26	180,59	143,69	129,90	106,77	1.718,21
Vigilante de Explosivos.	1.094,62	198,47	37,86	129,90	105,80	1.566,65
Vigilante de Seguridad.	1.094,62	22,70		129,90	105,83	1.353,05
Guarda Rural (Pesca Marítima, Caza, etc.).	1.094,62	189,58		129,90	109,52	1.523,62
Escolta.	1.094,62	166,98		129,90	109,02	1.500,52
<b>B) No habilitado</b>						
Operador de Seguridad.	1.028,91			129,90	64,60	1.223,41
Contador-Pagador.	1.016,28		75,71	129,90	68,66	1.290,55
<b>Personal de Seguridad Mecánico-Electrónica</b>						
Encargado.	1.503,99			129,90	69,32	1.703,21
Ayudante de Encargado.	1.028,91			129,90	106,97	1.265,78
Revisor de Sistemas.	1.170,25			129,90	85,46	1.385,61
Oficial de Primera Seguridad Electrónica y Sistemas de Seguridad.	1.409,99			129,90	69,37	1.609,26
Oficial de Segunda Seguridad Electrónica y Sistemas de Seguridad.	1.259,98			129,90	75,83	1.465,71
Oficial de Tercera Seguridad Electrónica y Sistemas de Seguridad.	1.111,27			129,90	97,87	1.339,04
Especialista.	1.028,91			129,90	106,97	1.265,78
Operador de soporte técnico.	1.028,91			129,90	106,93	1.265,74
<b>Personal de Oficios Varios</b>						
Oficial de Primera.	1.222,20		82,46	129,90		1.434,56
Oficial de Segunda.	993,80		100,41	129,90		1.224,11
Ayudante.	907,91		121,00	129,90		1.158,81
Peón.	991,26		37,65	129,90		1.158,81

	Salario Base	Plus Peligrosidad	Plus Actividad	Plus Transporte	Plus Vestuario	TOTAL
Personal Subalterno						
Conductor.	1.012,70		172,56	129,90	106,89	1.422,05
Ordenanza.	1.003,61		25,30	129,90		1.158,81
Almacenero.	1.003,61		25,30	129,90		1.158,81
Limpiador-Limpiadora.	991,26		37,65	129,90		1.158,81



ates

**Anexo de salarios y otras retribuciones 2025**

	Salario Base	Plus Peligrosidad	Plus Actividad	Plus Transporte	Plus Vestuario	TOTAL
Personal Directivo, Titulado y Técnico						
Director General.	2.199,77			133,80		2.333,57
Director Comercial.	1.985,25			133,80		2.119,05
Director Administrativo.	1.985,25			133,80		2.119,05
Director Técnico y/o de Operaciones.	1.985,25			133,80		2.119,05
Director de Recursos Humanos /Director de Personal.	1.985,25			133,80		2.119,05
Jefe de Personal.	1.770,70			133,80		1.904,50
Jefe de Seguridad.	1.770,70			133,80		1.904,50
Titulado de Postgrado/Máster (y antiguo Titulado Superior).	1.770,70			133,80		1.904,50
Titulado de Grado (y antiguo Titulado Medio).	1.556,11			133,80		1.689,91
Técnico de Prevención de Nivel Superior.	1.556,11			133,80		1.689,91
Delegado-Gerente.	1.556,11			133,80		1.689,91
Personal Administrativo						
A) Administrativos:						
Jefe de Primera.	1.473,02		83,09	133,80		1.689,91
Jefe de Segunda.	1.374,26		96,09	133,80		1.604,15
Oficial de Primera.	1.190,52		122,48	133,80		1.446,80
Oficial de Segunda.	1.127,05		128,74	133,80		1.389,59
Azafata/o.	1.028,13		141,82	133,80		1.303,75
Auxiliar.	1.028,13		141,82	133,80		1.303,75
Telefonista.	898,23		161,54	133,80		1.193,57
B) Técnicos y Especialistas de oficina:						
Analista.	1.770,70			133,80		1.904,50
Programador de Ordenador.	1.556,11			133,80		1.689,91
Operador/Grabador Ordenador.	1.190,99		122,01	133,80		1.446,80
Técnico de Recursos Humanos (Selección/Formación).	1.371,49		98,86	133,80		1.604,15
Técnico de Prevención de Nivel Intermedio.	1.371,49		98,86	133,80		1.604,15
Delineante Proyectista.	1.371,49		98,86	133,80		1.604,15
Delineante.	1.190,99		122,01	133,80		1.446,80
C) Comerciales						
Jefe de Ventas.	1.470,61		85,50	133,80		1.689,91
Técnico Comercial.	1.371,49		98,86	133,80		1.604,15
Gestor de Clientes.	1.222,62		120,19	133,80		1.476,61
Vendedor-Promotor.	1.222,62		118,96	133,80		1.475,38
Mandos intermedios						
Jefe de Tráfico.	1.550,98		12,54	133,80		1.697,32

	Salario Base	Plus Peligrosidad	Plus Actividad	Plus Transporte	Plus Vestuario	TOTAL
Jefe de Vigilancia.	1.550,98		12,54	133,80		1.697,32
Jefe de Servicios.	1.550,98		12,54	133,80		1.697,32
Jefe de Cámara o Tesorería de manipulado.	1.550,98		12,54	133,80		1.697,32
Inspector (de vigilancia, de tráfico, de servicios).	1.471,95		28,92	133,80		1.634,67
Coordinador de servicios.	1.471,95		28,92	133,80		1.634,67
Supervisor CRA.	1.418,12		12,54	133,80		1.564,46
Jefe de Turno.	1.253,23		12,54	133,80		1.399,57
Coordinador de departamento.	1.135,38		12,54	133,80		1.281,72
<b>Personal Operativo</b>						
<b>A) Habilitado</b>						
Vigilante de Seguridad de Transporte-Conductor.	1.248,11	174,66	204,07	133,80	111,21	1.871,85
Vigilante de Seguridad de Transporte.	1.191,98	174,66	204,07	133,80	109,97	1.814,48
Vigilante de Seguridad de Transporte Explosivos – Conductor.	1.248,11	186,01	148,00	133,80	111,21	1.827,13
Vigilante de Seguridad de Transporte Explosivos.	1.191,98	186,01	148,00	133,80	109,97	1.769,76
Vigilante de Explosivos.	1.127,46	204,42	39,00	133,80	108,97	1.613,65
Vigilante de Seguridad.	1.127,46	23,38		133,80	109,00	1.393,64
Guarda Rural (Pesca Marítima, Caza, etc.).	1.127,46	195,27		133,80	112,80	1.569,33
Escolta.	1.127,46	171,99		133,80	112,29	1.545,54
<b>B) No habilitado</b>						
Operador de Seguridad.	1.059,78			133,80	66,53	1.260,11
Contador-Pagador.	1.046,77		77,98	133,80	70,72	1.329,27
<b>Personal de Seguridad Mecánico-Eléctrica</b>						
Encargado.	1.549,11			133,80	71,40	1.754,31
Ayudante de Encargado.	1.059,78			133,80	110,17	1.303,75
Revisor de Sistemas.	1.205,36			133,80	88,02	1.427,18
Oficial de Primera Seguridad Electrónica y Sistemas de Seguridad.	1.452,29			133,80	71,45	1.657,54
Oficial de Segunda Seguridad Electrónica y Sistemas de Seguridad.	1.297,78			133,80	78,10	1.509,68
Oficial de Tercera Seguridad Electrónica y Sistemas de Seguridad.	1.144,61			133,80	100,80	1.379,21
Especialista.	1.059,78			133,80	110,17	1.303,75
Operador de soporte técnico.	1.059,78			133,80	110,13	1.303,71
<b>Personal de Oficios Varios</b>						
Oficial de Primera.	1.258,87		84,93	133,80		1.477,60
Oficial de Segunda.	1.023,61		103,42	133,80		1.260,83
Ayudante.	935,15		124,62	133,80		1.193,57
Peón.	1.021,00		38,77	133,80		1.193,57

	Salario Base	Plus Peligrosidad	Plus Actividad	Plus Transporte	Plus Vestuario	TOTAL
Personal Subalterno						
Conductor.	1.043,08		177,74	133,80	110,09	1.464,71
Ordenanza.	1.033,72		26,05	133,80		1.193,57
Almacenero.	1.033,72		26,05	133,80		1.193,57
Limpiador-Limpiadora.	1.021,00		38,77	133,80		1.193,57

**Anexo de salarios y otras retribuciones 2026**

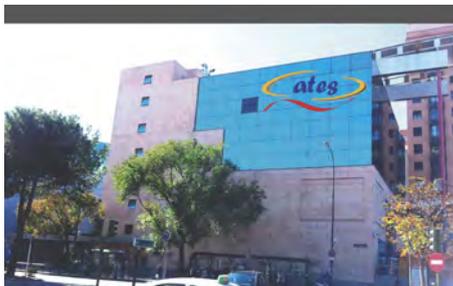
	Salario Base	Plus Peligrosidad	Plus Actividad	Plus Transporte	Plus Vestuario	TOTAL
Personal Directivo, Titulado y Técnico						
Director General.	2.265,77			137,81		2.403,58
Director Comercial.	2.044,81			137,81		2.182,62
Director Administrativo.	2.044,81			137,81		2.182,62
Director Técnico y/o de Operaciones.	2.044,81			137,81		2.182,62
Director de Recursos Humanos /Director de Personal.	2.044,81			137,81		2.182,62
Jefe de Personal.	1.823,83			137,81		1.961,64
Jefe de Seguridad.	1.823,83			137,81		1.961,64
Titulado de Postgrado/Máster (y antiguo Titulado Superior).	1.823,83			137,81		1.961,64
Titulado de Grado (y antiguo Titulado Medio).	1.602,80			137,81		1.740,61
Técnico de Prevención de Nivel Superior.	1.602,80			137,81		1.740,61
Delegado-Gerente.	1.602,80			137,81		1.740,61
Personal Administrativo						
A) Administrativos:						
Jefe de Primera.	1.517,21		85,59	137,81		1.740,61
Jefe de Segunda.	1.415,49		98,97	137,81		1.652,27
Oficial de Primera.	1.226,24		126,15	137,81		1.490,20
Oficial de Segunda.	1.160,86		132,61	137,81		1.431,28
Azafata/o.	1.058,97		146,08	137,81		1.342,86
Auxiliar.	1.058,97		146,08	137,81		1.342,86
Telefonista.	925,18		166,39	137,81		1.229,38
B) Técnicos y Especialistas de oficina						
Analista.	1.823,83			137,81		1.961,64
Programador de Ordenador.	1.602,80			137,81		1.740,61
Operador/Grabador Ordenador.	1.226,72		125,67	137,81		1.490,20
Técnico de Recursos Humanos (Selección/Formación).	1.412,63		101,83	137,81		1.652,27
Técnico de Prevención de Nivel Intermedio.	1.412,63		101,83	137,81		1.652,27
Delineante Proyectista.	1.412,63		101,83	137,81		1.652,27
Delineante.	1.226,72		125,67	137,81		1.490,20

	Salario Base	Plus Peligrosidad	Plus Actividad	Plus Transporte	Plus Vestuario	TOTAL
<b>C) Comerciales</b>						
Jefe de Ventas.	1.514,73		88,07	137,81		1.740,61
Técnico Comercial.	1.412,63		101,83	137,81		1.652,27
Gestor de Clientes.	1.259,30		123,80	137,81		1.520,91
Vendedor-Promotor.	1.259,30		122,53	137,81		1.519,64
<b>Mandos intermedios</b>						
Jefe de Tráfico.	1.597,51		12,92	137,81		1.748,24
Jefe de Vigilancia.	1.597,51		12,92	137,81		1.748,24
Jefe de Servicios.	1.597,51		12,92	137,81		1.748,24
Jefe de Cámara o Tesorería de manipulado.	1.597,51		12,92	137,81		1.748,24
Inspector (de vigilancia, de tráfico, de servicios).	1.516,11		29,79	137,81		1.683,71
Coordinador de servicios.	1.516,11		29,79	137,81		1.683,71
Supervisor CRA.	1.460,66		12,92	137,81		1.611,39
Jefe de Turno.	1.290,83		12,92	137,81		1.441,56
Coordinador de departamento.	1.169,44		12,92	137,81		1.320,17
<b>Personal Operativo</b>						
<b>A) Habilitado</b>						
Vigilante de Seguridad de Transporte-Conductor.	1.285,55	179,90	210,19	137,81	114,56	1.928,01
Vigilante de Seguridad de Transporte.	1.227,74	179,90	210,19	137,81	113,27	1.868,91
Vigilante de Seguridad de Transporte Explosivos – Conductor.	1.285,55	191,59	152,44	137,81	114,56	1.881,95
Vigilante de Seguridad de Transporte Explosivos.	1.227,74	191,59	152,44	137,81	113,27	1.822,85
Vigilante de Explosivos.	1.161,28	210,55	40,17	137,81	112,25	1.662,06
Vigilante de Seguridad.	1.161,28	24,08		137,81	112,28	1.435,45
Guarda Rural (Pesca Marítima, Caza, etc.).	1.161,28	201,13		137,81	116,19	1.616,41
Escolta.	1.161,28	177,15		137,81	115,67	1.591,91
<b>B) No habilitado</b>						
Operador de Seguridad.	1.091,57			137,81	68,53	1.297,91
Contador-Pagador.	1.078,17		80,32	137,81	72,85	1.369,15
<b>Personal de Seguridad Mecánico-Electrónica.</b>						
Encargado.	1.595,58			137,81	73,55	1.806,94
Ayudante de Encargado.	1.091,57			137,81	113,48	1.342,86
Revisor de Sistemas.	1.241,52			137,81	90,67	1.470,00
Oficial de Primera Seguridad Electrónica y Sistemas de Seguridad.	1.495,86			137,81	73,60	1.707,27
Oficial de Segunda Seguridad Electrónica y Sistemas de Seguridad.	1.336,71			137,81	80,45	1.554,97
Oficial de Tercera Seguridad Electrónica y Sistemas de Seguridad.	1.178,95			137,81	103,83	1.420,59

	Salario Base	Plus Peligrosidad	Plus Actividad	Plus Transporte	Plus Vestuario	TOTAL
Especialista.	1.091,57			137,81	113,48	1.342,86
Operador de soporte técnico.	1.091,57			137,81	113,44	1.342,82
Personal de Oficios Varios						
Oficial de Primera.	1.296,64		87,48	137,81		1.521,93
Oficial de Segunda.	1.054,32		106,52	137,81		1.298,65
Ayudante.	963,20		128,37	137,81		1.229,38
Peón.	1.051,63		39,94	137,81		1.229,38
Personal Subalterno						
Conductor.	1.074,37		183,07	137,81	113,40	1.508,65
Ordenanza.	1.064,73		26,84	137,81		1.229,38
Almacenero.	1.064,73		26,84	137,81		1.229,38
Limpiador-Limpiadora.	1.051,63		39,94	137,81		1.229,38



ates



Sede Central Sindicato ATES

C/ Alcalá, 414 (Entrada por C/ Hermandos García Noblejas nº 2- 3ª Plta.)  
 28027 -MADRID-Teléf.: 91 547 87 63  
 Web: [www.sindicatoates.com](http://www.sindicatoates.com)  
 Email: [informacion@sindicatoates.com](mailto:informacion@sindicatoates.com)





## CALENDARIO LABORAL 2025

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

**1: Año Nuevo.**  
**6: Día de los Reyes.**

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

**17: Jueves Santo.**  
**18: Viernes Santo.**

**1: Fiesta del trabajador.**  
**2: Fiesta de la Comunidad de Madrid.**  
**15: San Isidro.**

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

**25: Fiesta de Santiago Apóstol.**

**15: Día de la Asunción de María.**

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

**1: Día de Todos los Santos.**  
**9: Día de la Almudena.**  
*(Se traslada al día 10 Lunes)*

**6: Día de la Constitución.**  
**8: Día de la Inmaculada Concepción.**  
**25: Día de Navidad.**

## LICENCIAS Y PERMISOS RETRIBUIDOS -2025- AUXILIARES DE SERVICIOS

<p><b>Por matrimonio</b> realizado bajo cualquier confesión religiosa que cause estado en el Registro Civil, o contraído de forma civil, o pareja de hecho.</p>	<p><b>15 días naturales</b></p> <p>Pudiendo acumular dicha licencia al período vacacional anual, siempre que lo solicite a la empresa con una antelación mínima de <b>un mes</b>.</p> <p>Si el día de la ceremonia <b>es laborable</b> este computará dentro de los quince días. Por el contrario, si la celebración del matrimonio se lleva a cabo en <b>un día no laborable</b> para la persona trabajadora, el día inicial del permiso por matrimonio será el siguiente laborable a aquélla.</p>
<p><b>Por el fallecimiento</b> del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.</p>	<p><b>2 DÍAS.</b> Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un <b>desplazamiento</b> al efecto, el plazo se ampliará en <b>dos días</b>.</p>
<p><b>Por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización</b> que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella, siendo <b>el día de inicio del permiso laborable</b>.</p>	<p><b>5 DIAS.</b></p> <p><i>En caso de hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, este permiso podrá iniciarse dentro de los <b>siete días desde el hecho causante incluido</b>.</i></p>
<p><b>Traslado</b> de domicilio habitual.</p>	<p><b>1 día.</b></p>
<p>Para el cumplimiento de un <b>deber inexcusable</b> de carácter público y personal de acuerdo con la legislación vigente que al efecto hubiere, incluyéndose en este tiempo el que corresponda al invertido en denuncias derivadas del cumplimiento del servicio.</p>	<p><b>Por el tiempo indispensable.</b></p>
<p><b>Por el matrimonio</b> de padres, hijos, hermanos, abuelos y nietos de uno u otro cónyuge o pareja de hecho.</p>	<p><b>1 día.</b></p> <p>Cuando se necesite un desplazamiento fuera de la localidad y supere los <b>150 km.</b> (ida y vuelta) <b>1 día más.</b></p> <p>Cuando se necesite un desplazamiento fuera de la localidad y supere los <b>250 km.</b> (ida y vuelta) <b>2 días más.</b></p>
<p><b>Por bautizo</b> de un hijo o nieto para asistir al mismo. También se concederá por la celebración de actos de análoga naturaleza con independencia de la confesión religiosa de que se trate.</p>	<p><b>1 día natural</b></p> <p>Cuando se necesite un desplazamiento fuera de la localidad y supere los <b>150 km.</b> (ida y vuelta) <b>1 día más.</b></p> <p>Cuando se necesite un desplazamiento fuera de la localidad y supere los <b>250 km.</b> (ida y vuelta) <b>2 días más.</b></p>
<p><b>Por Primera Comuni3n</b> de hijo, hermano, sobrino o nieto de uno u otro cónyuge o pareja de hecho. Igual permiso se concederá por la celebración de actos de análoga naturaleza con independencia de la confesión religiosa de que se trate.</p>	<p><b>1 día natural.</b></p>
<p><b>Por cita de médico</b> especialista del INSALUD u organismo oficial de salud equivalente de las Comunidades Autónomas.</p>	<p><b>3 horas coincidentes con su jornada laboral.</b></p> <p>Este derecho no podrá ser ejercido por la misma persona trabajadora más de <b>seis veces</b> dentro del año natural.</p>



C/ Alcalá, 414 (Entrada por C/ Hermanos García Noblejas, 2-3ª Planta) 28027 -Madrid-  
Teléfono: 915 - 478 -763  
Correo electrónico: [informacion@sindicatoates.com](mailto:informacion@sindicatoates.com)  
Página web: [www.sindicatoates.com](http://www.sindicatoates.com)



**AÑO 2025**

## TABLAS SALARIALES CONVENIO ESTATAL DE EMPRESAS DE SERVICIOS AUXILIARES

GRUPO PROFESIONAL	SALARIO BASE	SALARIO ANUAL	PRESTACIONES SOCIALES	
<b>GRUPO PROFESIONAL 1</b>			HIJOS MENORES DE 18 AÑOS DISCACIDAD IGUAL O SUPERIOR 33%	
			130,00 €	
DIRECTOR GENERAL	1.552,44	21.734,14	HIJOS MAYORES DE 18 AÑOS DISCACIDAD IGUAL O SUPERIOR 65%	
DIRECTOR	1.496,99	20.957,92		
TITULAR SUPERIOR O MEDIO	1.441,55	20.181,70		
<b>GRUPO PROFESIONAL 2</b>			CONYUJE O PAREJA DE HECHO CON UNA DISCACIDAD IGUAL O SUPERIOR 65%	
			160,00 €	
JEFE DEPARTAMENTO / SERVICIOS	1.330,66	18.629,26	POLIZA SEGURO COLECTIVO DE ACCIDENTES POR MUERTE	
SUPERVISOR DEPARTAMENTO/ SERVICIOS	1.276,45	17.870,29		
COORDINADOR DEPARTAMENTO/ SERVICIOS	1.213,61	16.990,58		
INSPECTOR	1.195,13	16.731,84		
<b>GRUPO PROFESIONAL 3</b>			POLIZA SEGURO COLECTIVO DE ACCIDENTES POR INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL	
				24.750,00 €
OFICIAL PRIMERA ADMINISTRATIVO	1.244,42	17.421,81		
OFICIAL SEGUNDA ADMINISTRATIVO	1.207,45	16.904,33		
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.197,91	16.770,74	POLIZA SEGURO COLECTIVO DE ACCIDENTES POR INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL	
<b>GRUPO PROFESIONAL 4</b>				30.000,00 €
JEFE DE VENTAS	1.330,66	18.629,26		
JEFE DE EQUIPO COMERCIAL	1.276,45	17.870,29	POLIZA SEGURO COLECTIVO DE ACCIDENTES POR INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL	
EJECUTIVO / CONSULTOR COMERCIAL	1.213,61	16.990,58		
VENDEDOR PROMOTOR DE VENTAS	1.197,91	16.770,74		
<b>GRUPO PROFESIONAL 5</b>				
AUXILIAR DE SERVICIOS	1.197,91	16.770,74	POLIZA SEGURO COLECTIVO DE ACCIDENTES POR INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL	
AUXILIAR DE SERVICIOS ESPECIALIZADO	1.299,92	18.198,95		



C/ Alcalá, 414 (Entrada por C/ Hermanos García  
Noblejas, 2-3ª Planta) 28027 -Madrid-  
Teléfono: 915 - 478 -763  
Correo electrónico: [informacion@sindicatoates.com](mailto:informacion@sindicatoates.com)  
Página web: [www.sindicatoates.com](http://www.sindicatoates.com)



**AÑO 2025**

## CONCEPTOS VARIOS CONVENIO ESTATAL DE EMPRESAS DE SERVICIOS AUXILIARES

PLUS RESPONSABLE DE EQUIPO EN 12 PAGAS	72,31 €	
PLUS NOCTURNIDAD POR HORA TRABAJADA	0,75 €	
PLUS FIN DE SEMANA Y FESTIVOS	0,21 €	
PLUS AEROPORTUARIO (AENA) "Por hora trabajada"	0,77 €	
PLUS IDIOMAS EN 12 PAGAS	53,56 €	
PLUS NAVIDAD Y AÑO NUEVO	53,56 €	
KILOMETRAJE	0,26 €	JORNADA DE TRABAJO EN COMPUTO ANUAL 1793h. EN COMPUTO MENSUAL 163 HORAS MENSUALES
DIETA UNA COMIDA	9,11 €	
DIETAS DOS COMIDAS	15,00 €	
PERNOCTAR Y DESAYUNAR	21,42 €	
PERNOCTAR ENTRE 1 Y 7 DIAS Y DOS COMIDAS	28,98 €	
PERNOCTAR MAS DE 7 DIAS Y DOS COMIDAS	26,78 €	



C/ Alcalá, 414 3ª Planta, 28027 - Madrid -

# HOJA DE AFILIACIÓN

## POR BANCO



### DATOS PERSONALES:

1<sup>ER</sup> APELLIDO: \_\_\_\_\_ 2<sup>O</sup> APELLIDO: \_\_\_\_\_  
 NOMBRE: \_\_\_\_\_ D.N.I. / N.I.E.: \_\_\_\_\_ FECHA NACIMIENTO: \_\_\_\_\_  
 DOMICILIO: \_\_\_\_\_  
 LOCALIDAD: \_\_\_\_\_ PROVINCIA: \_\_\_\_\_ CÓDIGO POSTAL: \_\_\_\_\_  
 TELEFONO MÓVIL: \_\_\_\_\_ CORREO ELECTRÓNICO: \_\_\_\_\_

### DATOS LABORALES:

EMPRESA: \_\_\_\_\_  
 DOMICILIO DE LA EMPRESA: \_\_\_\_\_  
 LOCALIDAD: \_\_\_\_\_ PROVINCIA: \_\_\_\_\_ CÓDIGO POSTAL: \_\_\_\_\_  
 CENTRO DE TRABAJO: \_\_\_\_\_

Los datos personales serán usados para nuestra relación y poder prestarle nuestros servicios. Dichos datos son necesarios para poder relacionarnos con usted, lo que nos permite el uso de su información dentro de la legalidad. Asimismo, podrán tener conocimiento de su información aquellas entidades que necesiten tener acceso a la misma para que podamos prestarle nuestros servicios. Conservaremos sus datos durante nuestra relación y mientras nos obliguen las leyes aplicables. En cualquier momento puede dirigirse a nosotros para saber qué información tenemos sobre usted, rectificarla si fuese incorrecta y eliminarla una vez finalizada nuestra relación. También tiene derecho a solicitar el traspaso de su información a otra entidad (portabilidad). Para solicitar alguno de estos derechos, deberá realizar una solicitud escrita a nuestra dirección, junto con una fotocopia de su DNI: **SINDICATO AUTONOMO (ATES)**, Calle Alcalá, 414, 3ª planta, CP 28027, Madrid (Madrid) CON NIF: G87566600. En caso de que entienda que sus derechos han sido desatendidos, puede formular una reclamación en la Agencia Española de Protección de Datos ([www.agpd.es](http://www.agpd.es)). **EXISTE UNA VERSIÓN AMPLIADA DE ESTA INFORMACIÓN A SU DISPOSICIÓN TANTO EN NUESTRAS OFICINAS COMO EN NUESTRA PÁGINA WEB.**

### EL AFILIADO / LA AFILIADA

(FIRMA)

### ORDEN DE DOMICILIACIÓN DE ADEUDO DIRECTO SEPA

Mediante la firma de esta Orden de Domiciliación el deudor autoriza (A) al **Sindicato Autónomo (ATES)**, a enviar instrucciones a la entidad financiera del deudor para adeudar en su cuenta y (B) a su entidad financiera para adeudar los adeudos en su cuenta siguiendo las instrucciones del acreedor. Como parte de sus derechos, está legitimado al reembolso por su entidad financiera, en los términos y condiciones del contrato suscrito con la misma. El reembolso deberá solicitarse dentro de las 8 semanas desde que se realizó el adeudo.

Nombre del deudor \_\_\_\_\_

D.N.I.: / \_\_\_\_\_ / N.I.E.: \_\_\_\_\_

Nº Cuenta / IBAN: ES \_\_\_\_\_

Domicilio de la entidad: \_\_\_\_\_

Localidad: \_\_\_\_\_ Provincia: \_\_\_\_\_ Cód. Postal: \_\_\_\_\_

PAGO PERIÓDICO - CONCEPTO: CUOTA SINDICAL En Madrid a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_

#### Nombre del acreedor:

**Sindicato Autónomo (ATES) C/ Alcalá,  
 414 3ª Planta, 28027 – Madrid-  
 N.I.F.: G87566600**

(FIRMA)



Sede Central Sindicato ATEs

C/ Alcalá, 414 (Entrada por C/ Hermandos García Noblejas nº 2- 3ª Plta.)  
 28027 -MADRID-Teléf.: 91 547 87 63  
 Web: [www.sindicatoates.com](http://www.sindicatoates.com)  
 Email: [informacion@sindicatoates.com](mailto:informacion@sindicatoates.com)



*Convenio colectivo estatal de  
empresas de servicios  
auxiliares de información,  
recepción, control de accesos y  
comprobación de  
instalaciones.  
2024-2026*

*Resolución de 19 de marzo de 2024, de la Dirección General  
de Trabajo, por la que se registra y publica el II Convenio  
colectivo de empresas de servicios auxiliares de información,  
recepción, control de accesos y comprobación de  
instalaciones.*



**SINDICATO AUTÓNOMO ATES** C/ Alcalá nº 414  
(Entrada por C/ Hermanos García Noblejas nº 2 -3ª Plta.)  
Madrid -28027  
Tlfo: 915478763  
Correo electrónico: [informacion@sindicatoates.com](mailto:informacion@sindicatoates.com)  
Página Web: [www.sindicatoates.com](http://www.sindicatoates.com)

<b>INDICE ALFABETICO:</b>	<b>Página</b>
Ámbito de actuación	5
Anticipos	42
Antigüedad	40
Ayudas a hijos y cónyuge discapacitados	42
Asistencia Jurídica	34
Compensación, absorción y garantía “ad personam”	8
Concurrencia de Convenios	46
Contrato de trabajo y lugar de trabajo	13
Clasificación Profesional	10
Denuncia	7
Desplazamientos	22
Desplazamientos en vehículos en el ejercicio del trabajo	39
Desconexión digital	45
Derechos y deberes de las personas trabajadoras	9
Día libre recuperable a disposición de la persona trabajadora	29
Dietas	22
Disposiciones	48
Excedencias	29
Faltas	35
Formación	33
Horas extraordinarias	25
Incapacidad Temporal (IT)	43
Jornada de trabajo	23
Jubilaciones	21
Licencias de los Representantes de los Trabajadores	27
Licencias, permisos y excedencias	28
Periodo de prueba	15
Permisos sin sueldo	29
Principio de Igualdad	47
Protección a la maternidad	32
Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales en el ámbito laboral	34
Reconocimiento Médico	31
Registro de jornada	43
Retribuciones y cuantías	40
Ropa de trabajo	34
Sanciones	38
Seguridad y salud en el trabajo	31
Seguro colectivo de accidentes	42
Subrogación de los representantes de los trabajadores	16
Subrogación de servicios	12
Tablas Salariales	50
Traslados	22
Vacaciones	26

**ARTICULADO:**

*Artículo 1. Ámbito de aplicación.*

*Artículo 2. Ámbito territorial.*

*Artículo 3. Ámbito funcional.*

*Artículo 4. Ámbito temporal.*

*Artículo 5. Denuncia.*

*Artículo 6. Comisión Paritaria.*

*Artículo 7. Compensación, absorción y garantía «ad personam».*

*Artículo 8. Dirección y control de la actividad laboral.*

*Artículo 9. Derechos de las personas trabajadoras.*

*Artículo 10. Deberes de las personas trabajadoras.*

*Artículo 11. Clasificación profesional.*

*Artículo 12. Grupo Profesional 1. Directores y Titulados de estructura.*

*Artículo 13. Grupo Profesional 2. Mandos Intermedios de estructura.*

*Artículo 14. Grupo Profesional 3. Personal Administrativo de estructura.*

*Artículo 15. Grupo Profesional 4. Personal Comercial de estructura.*

*Artículo 16. Grupo Profesional 5. Personal Operativo.*

*Artículo 17. Clasificación según la duración del contrato.*

*Artículo 18. Período de prueba.*

*Artículo 19. Subrogación de servicios.*

*Artículo 20. Subrogación de los representantes de los trabajadores.*

*Artículo 21. Cese.*

*Artículo 22. Jubilación a la edad legal de jubilación ordinaria.*

*Artículo 23. Lugar de trabajo.*

*Artículo 24. Desplazamientos.*

*Artículo 25. Traslados.*

*Artículo 26. Importe de las Dietas.*

*Artículo 27. Jornada de trabajo.*

*Artículo 28. Horas Extraordinarias.*

*Artículo 29. Vacaciones.*

*Artículo 30. Licencias de los representantes de los trabajadores.*

*Artículo 31. Licencias y Permisos retribuidos.*

*Artículo 32. Día libre recuperable a disposición de la persona trabajadora.*

*Artículo 33. Permisos no retribuidos.*

*Artículo 34. Excedencias.*

*Artículo 35. Seguridad y Salud.*

*Artículo 36. Ropa de trabajo.*

*Artículo 36 Bis. Asistencia Jurídica.*

*Artículo 37. Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales en el ámbito laboral.*

*Artículo 38. Faltas de personal.*

*Artículo 39. Faltas leves.*

*Artículo 40. Faltas graves.*

*Artículo 41. Faltas muy graves.*

*Artículo 42. Sanciones.*

*Artículo 43. Prescripción de las faltas.*

*Artículo 44. Obligación de permanencia.*

*Artículo 45. De los vehículos y medios de locomoción.*

*Artículo 46. Cuota sindical.*

*Artículo 47. Retribuciones.*

*Artículo 48. Cuantía de las retribuciones.*

*Artículo 49. Prestaciones sociales.*

*Artículo 50. Compensación en los supuestos de incapacidad temporal en caso de accidente laboral.*

*Artículo 51. Registro de la jornada de trabajo.*

*Artículo 52. Desconexión digital.*

*Artículo 5. Cumplimiento alternativo de la obligación de reserva de plantilla en favor de las personas trabajadoras con discapacidad.*

*Artículo 54. Concurrencia de Convenios.*

*Artículo 55. Igualdad y no discriminación.*

*Artículo 56. Acoso Moral y Sexual.*

*Disposición adicional primera. Sistema extrajudicial.*

*Disposición adicional segunda. Cumplimiento del convenio y promoción del mismo.*

*Disposición adicional tercera. Observatorio Sectorial.*

*Disposición adicional cuarta. Subrogación.*

*Disposición adicional quinta. Lenguaje no sexista.*

*Disposición adicional sexta. Cláusula de garantía salarial.*

*Disposición transitoria primera. Especialidades del Plus Aeroportuario.*

*Anexo. Tablas salariales.*

*Anexo I. Modelo Declaración Jurada.*

*Anexo II. Modelo Procedimiento Judiciales.*

*El siguiente texto es reproducción fidedigna del texto publicado en el BOE y por el que se registra el Convenio colectivo estatal de empresas de servicios auxiliares de información, recepción, control de accesos y comprobaciones de instalaciones para los años 2024-2026.*

*Resolución de 19 de marzo de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el II Convenio colectivo de empresas de servicios auxiliares de información, recepción, control de accesos y comprobación de instalaciones.*

Visto el texto del II Convenio colectivo de empresas de servicios auxiliares de información, recepción, control de accesos y comprobación de instalaciones (código de convenio n.º 99100265012021), que fue suscrito en fecha 14 de diciembre de 2023, de una parte por las organizaciones empresariales ANEPSA-ASESAS y ADEDSA-AESA en representación de las empresas del sector, y de otra por los sindicatos FeSMC-UGT, CC.OO. del Hábitat y FTSP-USO en representación de los trabajadores, y que ha sido finalmente subsanado mediante Acta de 22 de febrero de 2024, 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 el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

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

Segundo.

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

Madrid, 19 de marzo de 2024.—La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

## **II CONVENIO ESTATAL DE EMPRESAS DE SERVICIOS AUXILIARES DE INFORMACIÓN, RECEPCIÓN, CONTROL DE ACCESOS Y COMPROBACIÓN DE INSTALACIONES**

### **CAPÍTULO I**

#### **Ámbito de actuación**

##### *Preámbulo*

Pasados ya tres años desde la firma del I Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Servicios Auxiliares de Información, Recepción, Control de Accesos y Comprobación de Instalaciones es el momento de hacer balance y analizar si se han cumplido los objetivos perseguidos por las partes negociadoras.

Sin duda podemos afirmar que uno de los logros más relevantes de ese proceso negociador fue el de dotar de una normativa común a todas las empresas con el fin, no solo de generar una necesaria seguridad jurídica, sino también de crear una identidad propia a una actividad que, a pesar de su larga tradición, en no pocas ocasiones se confundía dentro de actividades multiservicios que nada tienen que ver con su esencia.

Otro de los elementos a destacar, dentro de este proceso, ha sido la consolidación de la figura de la subrogación, de forma tal que, a diferencia de lo que ocurría con anterioridad a la promulgación del convenio colectivo, ahora se concilian dos aspectos fundamentales, por una parte la estabilidad en el empleo, con sujeción a unas concretas reglas y, por otra, permitir la viabilidad de las empresas, evitando la asunción de consecuencias negativas derivadas de incumplimientos ajenos a ellas.

Pero todo esto, siendo importante, es solo un reflejo del pasado. De nada serviría el camino recorrido y los logros alcanzados si estos no son mantenidos y ampliados de manera ambiciosa.

Y precisamente este es el punto de partida de este nuevo proceso de negociación colectiva, que ha culminado con la firma del II convenio colectivo para este sector de actividad para el periodo 2024-2026.

En línea con esta ambición, varios son los objetivos centrales de este periodo.

El primero de ellos debe ser el lograr el pleno reconocimiento de este sector y su aportación de valor a los clientes, huyendo de un modelo de contratación centrado exclusivamente en el precio, en vez de poner el acento en criterios de calidad. Para ello es imprescindible terminar con las prácticas de competencia desleal que solo tratan de hacer negocio a partir de la precariedad, y cuyos efectos negativos alcanzan tanto a las personas trabajadoras como a las empresas, y a cuyo control se van a dedicar todos los esfuerzos del Observatorio Sectorial, muy particularmente en lo que se refiere al seguimiento de los acuerdos alcanzados en materia de cumplimiento y promoción de este convenio colectivo.

Directamente unido con el anterior objetivo, y haciendo nuestro el espíritu del V AENC, se trata de aportar certeza dentro de un entorno económico y social complejo, garantizando con la revisión salarial acordada, no solo la estabilidad laboral, sino también la recuperación salarial durante los años 2024 a 2026. Adicionalmente, se han establecido incrementos salariales para colectivos con funciones muy específicas, como la del Auxiliar de Servicios Especializados, así como la creación de un nuevo plus aeroportuario, que retribuirá las circunstancias concretas relacionadas con la prestación de servicios en instalaciones aeroportuarias enmarcadas dentro de los concursos públicos licitados por AENA, con el alcance establecido en la Disposición Transitoria Primera.

A estos objetivos ha de unirse la clara apuesta por la conciliación laboral y familiar, que se ve reflejada en el descenso de la jornada de trabajo, continuando con la reducción paulatina iniciada en el año 2021.

No podemos olvidarnos tampoco, dentro del repaso de los nuevos objetivos, del relevante papel que este sector quiere otorgar a las políticas de igualdad entre mujeres y hombres, plasmado en el Principio de Igualdad y No Discriminación del capítulo X del convenio Colectivo, en la lucha con cualquier tipo de acoso ya sea sexual o moral.

En cuarto lugar, en atención a ese entorno complejo al que antes nos referíamos, las partes han acordado una cláusula de garantía que relaciona el incremento salarial, pactado durante el periodo de vigencia, con las variaciones del IPC, todo ello con un límite del 2 %. Señalemos que, para determinados colectivos, en atención a su menor nivel salarial, la garantía de que su retribución salarial siempre estará por encima del SMI, manteniendo, como mínimo, el diferencial existente entre el SMI de 2023 y el salario base fijado en las tablas salariales del convenio colectivo para ese año.

Finalmente, fruto de este dialogo, se ha introducido un nuevo artículo para garantizar la asistencia jurídica de las personas trabajadoras que, como consecuencia del cumplimiento de sus funciones, se vean inmersas en procesos penales.

### Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*

El presente convenio colectivo establece el marco de las relaciones laborales entre las Empresas dedicadas a las actividades que se especifican en el artículo 3 de este convenio y las personas trabajadoras de aquellas.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

Las normas de este convenio colectivo Estatal serán de aplicación en todo el territorio español.

Artículo 3. *Ámbito funcional.*

El presente convenio colectivo será de obligado cumplimiento a todas las entidades, independientemente de la forma jurídica que adopten, que se dediquen a la prestación para terceros de las siguientes actividades reguladas en el apartado 2 del artículo 6 de la Ley 5/2014, de 4 de abril:

a) Las de información o de control en los accesos a instalaciones, comprendiendo el cuidado y custodia de las llaves, la apertura y cierre de puertas, la ayuda en el acceso de personas o vehículos, el cumplimiento de la normativa interna de los locales donde presten dicho servicio, así como la ejecución de tareas auxiliares o subordinadas de ayuda o socorro, todas ellas realizadas en las puertas o en el interior de inmuebles, locales públicos, aparcamientos, garajes, autopistas, incluyendo sus zonas de peajes, áreas de servicio, mantenimiento y descanso, por porteros, conserjes y demás personal auxiliar análogo.

b) Las tareas de recepción, comprobación de visitantes y orientación de los mismos, así como las de comprobación de entradas, documentos o carnés, en cualquier clase de edificios o inmuebles, y de cumplimiento de la normativa interna de los locales donde presten dicho servicio, así como la gestión auxiliar complementaria en edificios y locales.

c) El control de tránsito en zonas reservadas o de circulación restringida en el interior de instalaciones en cumplimiento de la normativa interna de los mismos.

d) Las de comprobación y control del estado y funcionamiento de calderas, bienes e instalaciones en general, en cualquier clase de inmuebles, para garantizar su conservación y funcionamiento.

Igualmente, quedarán afectadas por este convenio, las divisiones, líneas de negocio, secciones u otras unidades productivas autónomas dedicadas a la prestación del servicio regulado en el presente ámbito funcional, aun cuando la actividad principal de la empresa en la que se hallen integradas sea distinta o tenga más de una actividad perteneciente a diversos sectores productivos.

Queda excluido de este ámbito la realización de estas actividades de forma complementaria en los términos de la citada Ley de Seguridad Privada por parte del personal de empresas de seguridad privada, al cual le sería en tal caso de aplicación el Convenio Colectivo Estatal de Seguridad Privada.

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

El presente convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2024, con independencia de la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado». Asimismo, el convenio mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2026, quedando prorrogado íntegramente hasta su sustitución por otro convenio de igual ámbito y eficacia.

Artículo 5. *Denuncia.*

La denuncia del presente convenio se entenderá automática al momento de su vencimiento, en este caso, el 31 de diciembre de 2026.

Artículo 6. *Comisión Paritaria.*

1. Se constituye una Comisión Paritaria para la interpretación y aplicación del presente convenio, que estará integrada por dos miembros de cada organización sindical

firmante, e igual número total por la representación empresarial, firmante del convenio colectivo, quien distribuirá los mismos en función de su representatividad.

2. La Comisión se reunirá, previa convocatoria de cualquiera de los componentes, mediante comunicación fehaciente, al menos con siete días de antelación a la celebración de la reunión. A la comunicación se acompañará escrito donde se plantee, de forma clara y precisa, la cuestión objeto de interpretación.

3. Para que las reuniones sean válidas, previa convocatoria, tendrán que asistir a las mismas un número del 50 % de miembros por cada una de las representaciones.

4. La Comisión Paritaria tomará los acuerdos por mayoría simple de votos de cada una de las representaciones.

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

6. Son funciones de la Comisión Paritaria las siguientes:

- a) Interpretación de la totalidad de los artículos de este convenio.
- b) Celebración de conciliación preceptiva en la interposición de conflictos colectivos que suponga la interpretación de las normas del presente convenio.
- c) Seguimiento de la aplicación de lo pactado. Los sindicatos y las asociaciones empresariales podrán presentar denuncia ante la Comisión Paritaria informando de incumplimientos realizados por empresas o sindicatos, acordando las acciones a tomar.
- d) Las funciones previstas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores relativas al procedimiento de inaplicación en las empresas de las condiciones de trabajo previstas en este convenio.
- e) La actualización, en el caso de resultar de aplicación el segundo párrafo de la disposición adicional sexta, de las tablas salariales correspondientes a los años 2024, 2025 y 2026.
- f) Cualquier otra que pueda estar encomendada por disposición legal o regulada en este convenio.

Artículo 7. *Compensación, absorción y garantía «ad personam».*

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

Por ser condiciones mínimas, las de este convenio, se respetarán las superiores implantadas con anterioridad, examinadas en su conjunto y en cómputo anual.

## CAPÍTULO II

### Organización y prestación del trabajo

#### *Sección primera. Dirección, derechos y obligaciones*

Artículo 8. *Dirección y control de la actividad laboral.*

Como principios generales, la organización práctica del trabajo, con sujeción a este convenio colectivo y a la legislación vigente, es facultad de la Dirección de la Empresa.

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

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

La organización del trabajo comprende las siguientes normas:

a) La determinación y exigencia de una actividad y un rendimiento a cada persona trabajadora. La empresa facilitará al personal operativo el cuadrante de trabajo previsto, sea éste mensual o anual, siguiendo la pauta habitual en cuanto al cómputo de jornada que hubiese establecido. Como norma general estos cuadrantes serán mensuales por lo que la empresa deberá hacer entrega de dichos cuadrantes debidamente firmados y sellados por la empresa, como máximo el día veinticinco del mes anterior a su vigencia. Las modificaciones que sufran los cuadrantes iniciales se contendrán en cuadrantes distintos a los iniciales haciendo entrega igualmente de dichos cuadrantes a la representación de los trabajadores.

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

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

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

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

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

#### Artículo 9. *Derechos de las personas trabajadoras.*

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

#### Artículo 10. *Deberes de las personas trabajadoras.*

Las personas trabajadoras tienen como deberes básicos el cumplimiento de las obligaciones de su puesto de trabajo, de conformidad a las reglas de la buena fe y diligencia, y en todo caso a las que tienen por objeto la actividad para la que ha sido contratado; observar las medidas de seguridad e higiene de general cumplimiento y las que se adopten para las específicas condiciones del puesto de trabajo a cubrir; cumplir las órdenes e instrucciones que los mandos de su empresa impartan en el ejercicio regular de sus facultades directivas; no concurrir con la actividad de la empresa; y contribuir a la mejora de la productividad.

La persona trabajadora cuidará de los útiles, herramientas, equipo, vestuario y máquinas que se le confíen para el desarrollo de su trabajo, manteniéndolos en perfecto estado de conservación y limpieza y dando cuenta a la empresa, a través del Responsable de Equipo o Inspector que corresponda, de las faltas o defectos que

podiera haber en los mismos para su conocimiento y posible subsanación, con la pretensión de mantener la calidad del servicio, no siendo responsable de los desperfectos ocurridos en los que no tenga participación directa en los mismos o en los que se deriven de los posibles defectos de fabricación.

El carácter confidencial de la prestación del servicio hace especialmente exigible que las personas trabajadoras sujetas a este convenio colectivo, mantengan con especial rigor los secretos relativos a la explotación y negocios de su empresa y aquellos relativos a los terceros para los que prestan sus servicios, y cuando dicha prestación de servicio conculque cualquier disposición legal, dicha circunstancia será puesta en conocimiento inmediato del Inspector o mando correspondiente quienes, en su caso, tratarán el tema con la empresa con total y absoluta reserva confidencial, salvo en el caso en que la norma transgredida se halle contemplada en el Código Penal, en cuyo caso, luego del estudio conveniente de la situación podrá ser denunciado por las vías reglamentarias a las autoridades competentes. En ningún caso la puesta en conocimiento de estas incidencias, con independencia de que la práctica sea ilegal o no, generará ningún tipo de consecuencia negativa para las personas trabajadoras que hubiesen trasladado esta información.

### *Sección Segunda. Clasificación profesional*

#### *Artículo 11. Clasificación profesional.*

El personal que preste sus servicios en las Empresas comprendidas en este convenio colectivo se clasificará en los siguientes grupos profesionales:

- Grupo Profesional 1. Directores y Titulados.
- Grupo Profesional 2. Mandos Intermedios.
- Grupo Profesional 3. Personal Administrativo.
- Grupo Profesional 4. Personal Comercial.
- Grupo Profesional 5. Personal Operativo.

Toda persona trabajadora estará obligada a ejecutar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores, dentro de los generales cometidos propios de su competencia profesional y de conformidad con la normativa que le resulte de aplicación.

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

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

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

Los factores de valoración considerados son los siguientes:

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

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

A continuación, se incluyen los grupos profesionales que se establecen, y a título meramente enunciativo, las siguientes funciones y especialidades profesionales para cada uno de los Grupos.

**Artículo 12. Grupo Profesional 1. Directores y Titulados de estructura.**

- A) Director General: es quien, con título adecuado o amplia preparación teórico-práctica, asume la dirección y responsabilidad de la Empresa, programando y controlando el trabajo en todas sus fases.
- B) Director: es quien, con título adecuado o amplia preparación teórico-práctica, asume la dirección y responsabilidad de un Área, funciones administrativas en su más amplio sentido, planificando, programando y controlando el trabajo en todas sus fases.
- C) Titulado de grado superior o Titulado de grado medio: titulados son aquéllos que aplican sus títulos de grados superiores o en grado medio y los conocimientos a ellos debidos al proceso técnico de la empresa.

**Artículo 13. Grupo Profesional 2. Mandos Intermedios de estructura.**

A) Jefe de Departamento / Servicios: es quien, con o sin título, bajo la dependencia directa de la dirección de que depende, lleva la responsabilidad directa de uno o más departamentos.

Dependen de él las diversas secciones administrativas / Operativas, a las que imprime unidad.

B) Supervisor de Departamento / Servicios: es quien, provisto o no de poder limitado, está encargado de orientar, sugerir y dar unidad a la sección o dependencia administrativa / operativa que tenga a su cargo, así como distribuir los trabajos entre el personal que de él dependa.

C) Coordinador de Departamento / Servicios: es quien, provisto o no de poder limitado, está encargado de orientar al personal que tenga a su cargo, así como coordinar los trabajos entre el personal que de él dependa.

D) Inspector: es aquel mando que tiene por misión verificar y comprobar el exacto cumplimiento de las funciones y obligaciones atribuidas a las demás personas trabajadoras, dando cuenta inmediatamente al jefe inmediato correspondiente, de cuantas incidencias observe en la prestación de los servicios, tomando las medidas de

urgencia que estime oportunas, encargándose de mantener la disciplina y pulcritud entre su personal.

Artículo 14. *Grupo Profesional 3. Personal Administrativo de estructura.*

A) Oficial de Primera Administrativo: es la persona trabajadora que actúa bajo las órdenes de un Jefe y tiene a su cargo un trabajo determinado que requiere un cálculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas, dando exacto cumplimiento de las funciones y obligaciones atribuidas a los demás empleados, dando cuenta inmediatamente al encargado o jefe inmediato correspondiente de cuantas incidencias observe en la prestación de los servicios, tomando las medidas de urgencia que estime oportunas, encargándose de mantener la disciplina y pulcritud entre sus empleados.

B) Oficial de Segunda Administrativo: es la persona trabajadora que, con iniciativa y responsabilidad restringida, subordinado a un Jefe, realiza tareas administrativas y contables de carácter secundario que requieren conocimientos generales de técnica administrativa.

C) Auxiliar Administrativo: es la persona trabajadora que dedica su actividad a tareas y operaciones administrativas elementales y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de oficina.

Artículo 15. *Grupo Profesional 4. Personal Comercial de estructura.*

A) Jefe de Ventas: es la persona trabajadora, que provisto o no de poderes limitados, y bajo el control e instrucción del Director Comercial, está encargada y tiene responsabilidad directa de la promoción comercial y captación de clientes para la Empresa. Es la responsable geográfica de la gestión con los clientes, y los procesos administrativos asociados.

B) Jefe de Equipo Comercial: es la persona trabajadora que, bajo las órdenes del Jefe de Ventas, es la encargada de coordinar y supervisar un equipo de consultores comerciales y vendedores. Dentro de sus funciones están la promoción, venta y gestión de productos y servicios de la Empresa.

C) Ejecutivo Comercial: es la persona trabajadora que tiene conocimientos y experiencia suficiente para desarrollar la promoción y venta de productos y servicios para la Empresa, así como la gestión post venta en clientes. Asimismo, realiza la gestión y/o negociaciones con colaboradores, que posibiliten la venta de manera indirecta.

D) Consultor Comercial: es la persona trabajadora con experiencia comercial, que realiza funciones de prospección de mercado, promoción y venta de productos y servicios para la Empresa, necesitando para ello un alto conocimiento y cualificación de los productos y servicios a promover.

E) Vendedor / Promotor de ventas: es la persona trabajadora que realiza funciones de prospección de mercado, promoción y venta de productos y servicios para la Empresa, necesitando para ello un conocimiento y cualificación básica, debido a la sencillez de los productos y servicios a promover.

Artículo 16. *Grupo Profesional 5. Personal Operativo.*

A) Auxiliar de Servicios: es la persona trabajadora que con los conocimientos necesarios para ello desempeña las funciones que a continuación se relacionan:

– Las de información o de control en los accesos a instalaciones, comprendiendo el cuidado y custodia de las llaves, la apertura y cierre de puertas, la ayuda en el acceso de personas o vehículos, el cumplimiento de la normativa interna de los locales donde presten dicho servicio, así como la ejecución de tareas auxiliares o subordinadas de ayuda o socorro, todas ellas realizadas en las puertas o en el interior de inmuebles, locales públicos, aparcamientos, garajes, autopistas, incluyendo sus zonas de peajes, áreas de servicio, mantenimiento y descanso, por porteros, conserjes y demás personal auxiliar análogo.

- Las tareas de recepción, comprobación de visitantes y orientación de los mismos, así como las de comprobación de entradas, documentos o carnés, en cualquier clase de edificios o inmuebles, y de cumplimiento de la normativa interna de los locales donde presten dicho servicio.
- El control de tránsito en zonas reservadas o de circulación restringida en el interior de instalaciones en cumplimiento de la normativa interna de los mismos.
- Las de comprobación y control del estado y funcionamiento de calderas, bienes e instalaciones en general, en cualquier clase de inmuebles, para garantizar su conservación y funcionamiento.

La relación efectuada de actividades no se ha de entender cerrada o rígida, sino que se enumera a título enunciativo, no limitado y, por tanto, cabe incluir aquellas otras tareas de servicios auxiliares asimilables a las enunciadas anteriormente, y que se encuentren dentro del ámbito funcional del convenio.

B) Auxiliar de servicios especializado: Es la persona trabajadora que, realizando, con carácter principal, las funciones descritas en el punto anterior, requiere de una habilitación o certificado oficial regulado por una norma para la efectiva prestación del servicio, directamente relacionado con las actividades reguladas en el ámbito funcional del presente convenio y, por tanto, sin que dicho requisito pueda implicar, en ningún caso, la prestación de servicios en actividades ajenas a las reguladas en citado ámbito funcional.

No estarán incluidas dentro de este nivel funcional aquellas personas trabajadoras que para su efectiva prestación del servicio se les requiera únicamente de una tarjeta de identificación o acreditación específica por razones de seguridad u otros motivos (por ejemplo, los auxiliares de servicios que realizan sus funciones en instalaciones aeroportuarias o infraestructuras críticas).

### *Sección tercera. Sobre el contrato y el lugar de trabajo*

#### *Artículo 17. Clasificación según la duración del contrato.*

1. Los contratos de trabajo serán de carácter indefinido o fijo-discontinuo, salvo las modalidades contractuales temporales establecidas en la legislación común, a las que se aplicarán las disposiciones específicas contenidas en los apartados 2 y 3 del presente artículo.

2. Contrato de trabajo de duración determinada por circunstancias de la producción. A efectos de lo previsto legalmente, se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones que generen un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, producidas por, entre otras, (i) encargos efectuados a las empresas por sus clientes, que no estuvieran previstos en el momento de la formalización del correspondiente contrato mercantil o administrativo, tengan una duración inferior a 12 meses y no sean de carácter periódico, (ii) encargos extraordinarios de carácter no periódico, tales como los realizados para ferias, concursos, exposiciones, eventos o situaciones y servicios de análoga naturaleza. El contrato de trabajo por circunstancias de la producción vinculado a este supuesto podrá tener una duración máxima de 12 meses. En caso de que se concierte por un plazo inferior a 12 meses, podrá ser prorrogado mediante acuerdo de las partes siempre y cuando el encargo que constituye la causa del mismo siga ejecutándose, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicho límite máximo. Igualmente, se entiende que genera un desajuste temporal en los servicios entre el empleo estable adscrito a los mismos y el que se requiere para su atención, el disfrute de las vacaciones anuales por parte de las personas trabajadoras, constituyendo por tanto una oscilación en la actividad que puede justificar la contratación bajo la modalidad indicada. El contrato de trabajo por circunstancias de la producción vinculado a este supuesto tendrá una duración equivalente a la suma de la duración de los

períodos de vacaciones de las personas trabajadoras a las que sustituya, con un máximo de 12 meses.

3. Contrato de sustitución. Podrán celebrarse contratos de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo (ausencia por incapacidad temporal, cumplimiento de sanciones, etc.) siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución. En tal supuesto, la prestación de servicios podrá iniciarse y/o finalizarse antes y/o después de que se produzca la ausencia/reincorporación de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante el plazo establecido legalmente.

4. Contrato fijo discontinuo.

I. El contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados. Podrán realizarse llamamientos de las personas contratadas bajo esta modalidad contractual, para sustituir a personas con reserva de puesto de trabajo y para necesidades circunstanciales de la producción. El contrato fijo-discontinuo podrá también concertarse para el desarrollo de trabajos consistentes en la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contratos mercantiles o administrativas estables que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa.

Únicamente podrán celebrarse contratos fijos discontinuos a tiempo parcial en los siguientes supuestos:

1. Acontecimientos deportivos o culturales que tienen lugar en una misma instalación de forma recurrente pero intermitente en el tiempo, cuya duración sea inferior a un año y superior a siete meses como, por ejemplo, contratación de servicios destinados a la realización de las actividades reguladas en las letras a), b) y c) del artículo 3 del presente convenio por clubes deportivos los días de partido para las distintas competiciones de una temporada, o por los organizadores de conciertos en un auditorio musical.

2. Medios de transporte y sus infraestructuras en el ámbito aeroportuario y marítimo-portuario, cuya duración mínima sea superior a 4 meses.

3. Aquellos otros supuestos que, en función de la evolución de la prestación de los servicios del ámbito funcional de este convenio, respondan a unas causas análogas a las que justifican la utilización de la figura del contrato fijo-discontinuo a tiempo parcial en los números 1 y 2 de este párrafo. Corresponderá, en todo caso, a la Comisión Paritaria la interpretación sobre la concurrencia de dichos supuestos, debiendo el pronunciamiento sobre los mismos incorporarse al texto del convenio siguiente, en virtud de lo dispuesto en el artículo 6.5 del convenio colectivo. La participación en la reunión de la Comisión Paritaria estará abierta, en este supuesto específico, a todas las organizaciones legitimadas para tomar parte en la negociación del convenio colectivo. En estos supuestos los periodos de inactividad estarán íntimamente ligados a los sectores de referencia, reactivándose automáticamente los llamamientos tras la reanudación de cada actividad.

II. A los contratos fijos discontinuos les resultan de aplicación las siguientes previsiones específicas:

a) El contrato de trabajo fijo-discontinuo se deberá formalizar necesariamente por escrito y deberá reflejar los elementos esenciales de la actividad laboral: categoría, lugar de prestación de servicios y la forma de comunicación del llamamiento. La jornada y la distribución horaria deberá fijarse en el contrato, si bien dicha distribución horaria podrá concretarse en el momento del llamamiento con la entrega a la persona trabajadora y a

la representación unitaria o sindical de la plantilla, de los turnos a realizar, haciendo mención de ello en el propio texto del contrato.

b) Las partes acuerdan que el llamamiento del personal fijo-discontinuo se realizará conforme a las reglas previstas en este artículo. La persona trabajadora deberá ser llamada cada vez que la actividad específica para la que ha sido contratado lo requiera, debiéndose efectuar el llamamiento gradualmente en función de las necesidades de la empresa y del volumen de trabajo a desarrollar en cada momento.

El llamamiento para todas las personas trabajadoras sujetas a contratos fijos discontinuos se efectuará teniendo en cuenta el nivel funcional, por orden de mayor antigüedad en la empresa. En el caso de que dos o más personas trabajadoras cumplieren los anteriores criterios, según el orden en el que se indican, y se produjese igualdad en todos ellos, corresponderá a la empresa determinar a qué persona o personas trabajadoras se les efectúa el llamamiento.

Sin perjuicio de ello, podrán alcanzarse acuerdos en cada empresa o delegación provincial de la misma que establezcan otro orden de llamamiento, en cuyo caso habrá de informarse a la persona trabajadora de la existencia de los mismos y de su contenido con ocasión de su contratación. En los supuestos en los que la contratación fija discontinua se justifique por la celebración de contrata, subcontratas o con motivo de concesiones administrativas, los citados periodos de inactividad solo podrán producirse como plazos de espera de recolocación entre subcontrataciones. El plazo máximo de inactividad entre subcontratas será de tres meses. Una vez cumplido dicho plazo, la empresa adoptará las medidas coyunturales o definitivas que procedan, en los términos vigentes en cada momento.

El llamamiento se efectuará con una antelación mínima de cinco días, por burofax, correo certificado con acuse de recibo, o por cualquier otro medio que acredite que la notificación se ha realizado con suficientes garantías. Éste deberá indicar la fecha de incorporación al puesto de trabajo y se enviará al domicilio u otro medio de comunicación que la persona trabajadora haya comunicado a la empresa, siendo aquélla la única responsable de informar a la empresa de cualquier cambio en los datos de contacto para el envío de la citada comunicación. La persona trabajadora no tendrá obligación de atender el llamamiento, en el supuesto de que por parte de la empresa no hubiera sido posible respetar el plazo de cinco días por razón objetiva derivada de la necesidad de cubrir un servicio con menor antelación. En el supuesto de que una vez producido en tiempo y forma el llamamiento de la persona trabajadora, ésta no se incorporase a su puesto de trabajo, se entenderá que causa baja en la empresa por dimisión voluntaria, quedando extinguido su contrato de trabajo y, consecuentemente, su relación laboral con la empresa.

5. Contrato formativo. El contrato formativo se regirá por lo dispuesto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores. La retribución en los contratos formativos cuyo objeto sea la formación en alternancia con el trabajo retribuido por cuenta ajena será la fijada en convenio para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo. En el caso de los contratos formativos cuyo objeto sea el desempeño de una actividad laboral destinada a adquirir una práctica profesional adecuada a los correspondientes niveles de estudio, la retribución será la fijada en convenio para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo. En ninguna de las dos modalidades la retribución resultante podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

#### Artículo 18. *Período de prueba.*

Podrá concertarse por escrito un período de prueba durante el cual cualquiera de las partes podrá rescindir el contrato sin derecho a indemnización de ningún tipo, a excepción del salario devengado hasta el momento del cese.

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

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

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

Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género, que afecten a la persona trabajadora durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

Durante este período tanto la empresa como las personas trabajadoras, podrán rescindir unilateralmente el contrato de trabajo sin previo aviso ni indemnización.

En cualquier caso, la persona trabajadora, durante el período de prueba, percibirá como mínimo la remuneración correspondiente al grupo profesional para la que fue contratado.

#### Artículo 19. *Subrogación de servicios.*

##### Cláusula 1. Requisitos:

Al objeto de contribuir a garantizar el principio de estabilidad en el empleo de las personas trabajadoras empleadas en cualquiera de las empresas descritas en el artículo 3 del presente convenio que se sucedan, mediante cualquier modalidad contractual, en cualquier contrata cuyo objeto sea la prestación de cualquiera de las actividades reguladas en el apartado 2 del artículo 6 de la Ley 5/2014, de 4 de abril, se establece, con carácter exclusivo para tales actividades, la obligación de subrogación del personal entre las empresas saliente y entrante, que se llevará a cabo, única y exclusivamente, cuando se cumplan con los requisitos y condiciones que se detallan en los apartados siguientes:

##### 1. Requisitos de la empresa cesante:

Deberá poner a disposición de la nueva adjudicataria, con antelación mínima de diez días hábiles antes de que ésta dé comienzo a la prestación del servicio, la siguiente documentación obligatoria. Si tuviese conocimiento de la adjudicación en un plazo inferior a los diez días hábiles antes del inicio del servicio, deberá entregar la documentación con carácter inmediato y siempre como un mínimo de cuarenta y ocho horas antes del inicio del servicio:

a) Certificado del organismo competente de estar al corriente de las obligaciones tributarias, así como declaración jurada por apoderado de la empresa cesante en este sentido.

b) Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago de la seguridad social y primas de accidentes de trabajo, así como declaración jurada por apoderado de la empresa cesante en este sentido.

c) Declaración jurada suscrita por el apoderado de la empresa cesante, en la que se hagan constar, por separado, los siguientes datos, adjuntando la documentación acreditativa:

- i. Aplicación íntegra del presente convenio colectivo al personal afectado por la subrogación.
- ii. Inexistencia o relación de deudas liquidadas, vencidas y exigibles, tanto salariales como extrasalariales o, indemnizaciones.
- iii. Inexistencia o relación de aplazamientos o fraccionamientos de pago a la Seguridad Social o Hacienda.

Las declaraciones juradas indicadas en los puntos a), b) y c) se realizarán conforme al modelo adjunto como anexo I.

d) Aval bancario o seguro de caución, a favor de la empresa entrante, por importe equivalente a seis meses de salario y cuota empresarial de las personas trabajadoras afectadas por la subrogación. El citado aval o seguro se mantendrá vigente durante 48 meses desde el cese en la prestación de servicios por parte de la empresa saliente.

No obstante, únicamente en el supuesto de establecerse esta garantía de forma separada (salarios por un lado y cuota empresarial por otro) la duración relativa al citado aval o seguro en materia de salarios podrá reducirse hasta los 14 meses desde el cese en la prestación de servicios, siempre que llegada dicha fecha no exista ninguna reclamación judicial o extrajudicial en relación con los importes avalados o asegurados.

e) Listado de los procedimientos judiciales y/o administrativos, tanto individuales como colectivos, que puedan tener impacto en los costes laborales del servicio conforme al modelo adjunto como anexo II.

## 2. Requisitos de las personas trabajadoras:

a) La nueva adjudicataria está obligada a integrar en su plantilla, subrogándose en sus contratos de trabajo, a las personas trabajadoras de la empresa cesante en el servicio, cualquiera que sea la modalidad de contratación y/o nivel funcional de las personas trabajadoras del Grupo Profesional 5 –Personal Operativo–, siempre que se acredite el requisito de encontrarse adscritos al contrato de arrendamiento de servicios o lugar de trabajo objeto de subrogación acreditando una antigüedad real mínima en el servicio o cliente objeto de subrogación, de siete meses inmediatamente anteriores a la fecha en que la subrogación se produzca incluyéndose en el período de permanencia exigido las ausencias de la persona trabajadora del servicio subrogado establecidas en los artículos 29, 31, 33 y apartados a), c) y d) del 34 de este convenio colectivo, las situaciones de Incapacidad Temporal y suspensiones disciplinarias, cualquiera que sea su causa, excluyéndose expresamente las excedencias reguladas en el apartado b) del artículo 34 –excedencia voluntaria–, salvo las personas trabajadoras que hayan sido contratadas por obra o servicio determinado, de acuerdo con las especificaciones y normas que se pactan en los artículos siguientes.

b) Asimismo, procederá la subrogación, cuando la antigüedad en la empresa y en el servicio coincida, aunque aquella sea inferior a siete meses.

c) Igualmente procederá la subrogación cuando exista un cambio en la titularidad de las instalaciones donde se presta el servicio.

Dado el carácter de mejora de la legislación vigente que supone la subrogación prevista en este título, los requisitos establecidos en este artículo serán constitutivos de la existencia de la figura de la subrogación y, en consecuencia, de obligado cumplimiento para que pueda instarse la subrogación de las personas trabajadoras adscritas al servicio. De no cumplirse de forma completa los requisitos incluidos en el apartado 1 (empresa cesante), no operará la subrogación y las personas trabajadoras continuarán manteniendo su vínculo laboral en la empresa saliente.

Una vez cumplidos los requisitos del apartado 1, para las personas trabajadoras en las que no se cumplan los regulados en el apartado 2 no operará la subrogación, manteniendo su vínculo laboral en la empresa saliente.

Cláusula 2. Obligaciones de la empresa cesante y adjudicataria derivadas del proceso de subrogación:

1. Obligaciones de la empresa cesante: La Empresa cesante en el servicio:

a) Deberá notificar al personal afectado y a la Representación Legal de los Trabajadores, la resolución del contrato de arrendamiento de servicios, así como el nombre de la nueva adjudicataria, dentro de los diez días siguientes a la fecha en que tenga conocimiento formal y fehaciente de cada una de las circunstancias, o de forma inmediata si no pudiera cumplirse ese plazo por razones ajenas a la empresa.

b) Deberá poner a disposición de la nueva adjudicataria, con antelación mínima de diez días hábiles a que ésta dé comienzo a la prestación del servicio, la documentación que más adelante se relaciona. Si tuviese conocimiento de la adjudicación en un plazo inferior a los cinco días hábiles antes del inicio del servicio, deberá entregar la documentación con carácter inmediato y siempre como un mínimo de cuarenta y ocho horas antes del inicio del servicio.

i. Relación de personas trabajadoras afectadas por la subrogación, en el que se indique: nombre, apellidos, fecha de nacimiento, documento nacional de identidad, domicilio, teléfono, correo electrónico, número de afiliación a la Seguridad Social, fecha de antigüedad, jornada y modalidad de contratación.

ii. Certificación individual, por cada persona trabajadora, en la que deberán constar los datos de contacto del mismo, los incluidos en el modelo 145 del IRPF (Retenciones sobre rendimientos del trabajo. Comunicación de datos al pagador), los necesarios para cursar su Alta en Seguridad Social, la naturaleza del contrato de trabajo vigente y su nivel funcional.

iii. Copia de las nóminas de los doce últimos meses.

iv. Copias de los RLC y RNT, de cotización a la Seguridad Social, de los últimos tres meses, o período inferior si procediera.

v. Copia de los contratos de trabajo suscritos, cuando se hayan concertado por escrito, así como copia de todos los documentos, resoluciones administrativas o judiciales, acuerdos o pactos individuales o de empresa que afecten a la persona trabajadora o a las personas trabajadoras afectadas como condición más beneficiosa, incluida la vida laboral de afiliado al código de cotización correspondiente.

vi. Parte de Baja por Incapacidad Temporal y último parte de confirmación de las personas trabajadoras que se encuentren en tal situación en el momento de producirse la subrogación.

vii. Copia de los cuadrantes de los siete meses anteriores a la fecha de subrogación. En caso de existir cuadrante anual, habrá de incluirse el mismo.

viii. Documentación justificativa de la situación especial en que se encuentre la persona trabajadora (reducción de jornada, guarda legal, baja nacimiento y cuidado del menor, excedencias, etc.).

ix. Cualquier otro documento que proceda o se requiera a estos efectos, necesario o preceptivo, por la adjudicataria entrante.

c) Deberá atender, como único y exclusivo obligado:

i. Cualquier cantidad derivada de la prestación del trabajo hasta el momento del cese en la adjudicación.

A tal efecto, en el supuesto de que la empresa entrante resultase obligada, por sentencia, resolución o cualquier otro acto jurídico o administrativo firme, de responder frente a personas trabajadoras, terceros o a cualquier Entidad o Administración Pública, al abono de cualquier cantidad devengada con carácter previo a la subrogación del

personal de la empresa cesante, incluyendo aquellas indemnizaciones que pudieran derivarse en el supuesto de que, por sentencia judicial, no se apliquen las reglas de subrogación establecidas en el convenio colectivo, la empresa entrante podrá ejecutar, por la cantidad a la que hubiera sido obligada a responder, el aval o seguro referido en el apartado 1.d) de la cláusula 1.

ii. La liquidación por todos los conceptos devengados a la fecha de la subrogación, incluidas vacaciones, dado que la subrogación sólo implica para la nueva Empresa adjudicataria la obligación del mantenimiento del empleo de las personas trabajadoras afectadas.

iii. Asimismo, en el plazo máximo de un mes desde que se produzca la subrogación, deberá facilitar a la nueva empresa adjudicataria copia de los finiquitos firmados por las personas trabajadoras afectadas.

d) Tendrá la facultad de quedarse con todos, o parte, de las personas trabajadoras afectadas por la subrogación.

e) Entregará a la Representación Legal de los Trabajadores la relación de las personas trabajadoras afectadas por la subrogación.

Si la documentación entregada contuviera falsedad o inexactitud manifiesta que hubiera dado lugar a una errónea identificación de la persona trabajadora a subrogar, la nueva empresa entrante tendrá derecho a revertir la subrogación ya realizada respecto de las personas trabajadoras subrogadas como consecuencia de dicha identificación errónea, estando obligada la empresa cesante a reincorporar a dichas personas trabajadoras en su plantilla, teniendo éstos derecho a recibir una compensación indemnizatoria de la empresa cesante, por razón de la falsedad o inexactitud manifiesta, equivalente a la suma del «total» de la Tabla de Retribuciones del anexo, y por los conceptos comprendidos en ella para su nivel salarial, más el promedio mensual de lo devengado en el período de referencia (desde la fecha de la subrogación hasta la de la reversión efectiva) por la persona trabajadora por cualquiera de los complementos establecidos en el artículo 47 del convenio. Asimismo, la empresa entrante podrá ejecutar el aval o seguro referido en el apartado 1.d) del clausula 1 por un importe igual a la retribución y cuotas a la seguridad social abonadas a la persona trabajadora revertida durante el periodo incorrecto de subrogación, esto es, desde ésta hasta su efectiva reversión.

2. Obligaciones de la nueva empresa adjudicataria: La Empresa adjudicataria del servicio:

a) Deberá respetar a la persona trabajadora todos los derechos laborales que tuviese reconocidos en su anterior empresa, incluida la antigüedad, siempre que éstos provengan de pactos o acuerdos lícitos que se hayan puesto en su conocimiento, junto con la documentación pertinente, o que la persona trabajadora pueda demostrar. No obstante, se implantará, en cualquier caso, la estructura salarial de la empresa entrante.

b) En caso de subrogación, las personas trabajadoras tendrán que disfrutar sus vacaciones reglamentarias establecidas en el periodo fijado en el calendario vacacional, con independencia de cuál sea la empresa en la que en ese momento estén prestando servicios.

Las personas trabajadoras que no hubieran disfrutado sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación, las disfrutarán con la nueva adjudicataria del servicio, que sólo abonará la parte proporcional del período que a ella corresponda, ya que el abono del otro período corresponde al anterior adjudicatario que deberá efectuarlo en la correspondiente liquidación.

Las personas trabajadoras que, en el momento de la subrogación, hubiesen disfrutado con la empresa saliente un periodo de vacaciones superior al que le correspondería por la parte de año trabajado en la misma, se les descontará de la liquidación que realice la empresa cesante el exceso disfrutado, de acuerdo con la proporcionalidad que corresponda. La empresa entrante habrá de permitir el disfrute del

periodo vacacional que a cada persona trabajadora le quedara pendiente de disfrutar, y en todo caso deberá abonar a la persona trabajadora lo que le correspondería proporcionalmente percibir por el tiempo en que preste servicio para la misma, sin que pueda sustituir tal abono por un disfrute mayor de vacaciones.

c) No desaparece el carácter vinculante de la subrogación en el caso de que el arrendatario del servicio suspendiese o redujese el mismo, por un período no superior a doce meses, si la empresa cesante o las personas trabajadoras, cuyos contratos de trabajo se hubiesen resuelto, o no, por motivo de esta suspensión o reducción, probasen, dentro de los treinta días siguientes a la terminación del plazo citado, que el servicio se hubiese reiniciado o ampliado por ésta o por otra empresa, siempre que se cumplan los requisitos contemplados en la cláusula 1.

Cuando se produzca una subrogación, el personal objeto de la misma tendrá derecho a mantener las condiciones económicas y sociales de este convenio, si este fuera de aplicación a la empresa cesante en el momento de la subrogación, aunque la empresa cesionaria o entrante viniese aplicando a sus personas trabajadoras condiciones inferiores en virtud de un convenio estatutario de empresa. La aplicación de las condiciones del presente convenio se mantendrá hasta su vencimiento o hasta la entrada en vigor de otro convenio colectivo nuevo que resulte de aplicación a la empresa cesionaria.

#### Artículo 20. *Subrogación de los representantes de los trabajadores.*

Los miembros del Comité de Empresa, los Delegados de Personal y los Delegados Sindicales que cumplan los requisitos para ser considerados personal a subrogar establecidos en el artículo precedente y pudieran ser incluidos en la relación de personas trabajadoras a subrogar por la empresa cesante, podrán optar entre permanecer en su empresa o subrogarse a la empresa adjudicataria, en el plazo de 48 horas tras recibir la comunicación, salvo en los supuestos siguientes:

- a) Que hubiera sido contratado expresamente por obra o servicio determinado para el centro afectado por la subrogación habiendo mantenido dicha naturaleza la relación laboral.
- b) Que haya sido elegido específicamente para representar a las personas trabajadoras del Centro de Trabajo objeto de subrogación, siempre que afecte a toda la plantilla del Centro.

En estos supuestos, los Delegados de Personal, miembros del Comité de Empresa y Delegados Sindicales, pasarán también subrogados a la nueva Empresa adjudicataria de los servicios.

#### Artículo 21. *Cese.*

El cese de las personas trabajadoras tendrá lugar por cualquiera de las causas previstas en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente.

La persona trabajadora que desee cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrá obligada a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo el siguiente plazo de preaviso:

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

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

La falta de preaviso de quince días, por parte de la Empresa en casos de finalización del contrato que superen el año de servicio, según prevé la legislación vigente, dará lugar a la indemnización correspondiente a las retribuciones que se generarían en esos 15 días o a la parte proporcional si el preaviso se hubiera efectuado en período inferior al previsto.

Con independencia del cumplimiento del artículo 49.2 del ET, en relación con la entrega de la propuesta del documento de liquidación de las cantidades adeudadas, el abono de éstas se pondrá a disposición de las personas trabajadoras dentro de los quince días hábiles siguientes a la fecha de baja.

En todo caso, la nómina correspondiente al mes de la terminación de la relación laboral deberá ser abonada, como muy tarde, dentro de los cinco primeros días hábiles del mes siguiente a la misma.

**Artículo 22. Extinción del contrato por cumplimiento de la edad legal de jubilación ordinaria.**

Al amparo de lo previsto en la legislación vigente, se pacta expresamente que será causa de extinción del contrato de trabajo el hecho de que la persona trabajadora cumpla la edad legal de jubilación ordinaria en cada momento, siempre que por parte de la empresa se contrate a una nueva persona trabajadora con carácter indefinido y a tiempo completo.

En todo caso, la persona trabajadora afectada por la extinción del contrato de trabajo deberá cumplir los requisitos exigidos en cada momento por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva. A requerimiento de la empresa, efectuado con una antelación mínima de dos meses, la persona afectada estará obligada a facilitar a la empresa certificado de vida laboral expedido por el organismo competente, a fin de verificar el cumplimiento o no de los requisitos exigidos para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

No será de aplicación el condicionado anterior, en caso de jubilación voluntaria.

**Artículo 23. Lugar de trabajo.**

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

Dadas las especiales circunstancias en que se realiza la prestación de los servicios, la movilidad del personal vendrá determinada por las facultades de organización de la Empresa, que procederá a la distribución de su personal entre sus diversos lugares de trabajo de la manera más racional y adecuada a los fines productivos dentro de una misma localidad. A estos efectos se entenderá por localidad tanto el municipio de que se trate, como a las concentraciones urbanas o industriales que se agrupen alrededor del mismo y que formen con aquél una Macro concentración urbana o industrial, aunque administrativamente sean municipios distintos, siempre que estén comunicados por medios de transporte públicos a intervalos no superiores a media hora, a la entrada y salida de las personas trabajadoras. El personal podrá ser cambiado de un centro de trabajo, o de un lugar de trabajo a otro, de acuerdo con las facultades expresadas, dentro de una misma localidad, entendida en los términos antes expresados.

La empresa racionalizará los cambios de personal de manera que en la medida de lo posible dicho personal siga prestando su servicio dentro de la misma localidad en que se hallará y en todo caso, lo más próximo a su domicilio.

La empresa comunicará a la representación de los trabajadores todos los cambios que se generen, conforme a lo establecido en la normativa vigente y en todo caso en el Estatuto de los Trabajadores.

Los trabajos realizados dentro de la zona definida como localidad no darán lugar a dietas para ninguna de las personas trabajadoras de la empresa, incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo.

#### Artículo 24. *Desplazamientos.*

Cuando una persona trabajadora tenga que desplazarse por necesidad del servicio fuera de la localidad, entendida en los términos del artículo 23 del presente convenio colectivo, donde habitualmente presta sus servicios o cuando salga de la localidad para la que haya sido contratado, tendrá derecho al percibo de dietas.

En el caso de que no se desplace en vehículo de la empresa tendrá derecho a que se le abone, además, el importe del billete en medio de transporte idóneo que le sea indicado por la empresa.

Si el desplazamiento se realizase en vehículo particular de la persona trabajadora, se abonará a razón de 0,26 euros por kilómetro.

#### Artículo 25. *Traslados.*

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

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

El traslado no dará derecho a dietas.

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

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

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

En los traslados derivados de las causas previstas en el punto 3 anterior en caso de oposición por parte de la persona trabajadora ésta acudirá a la jurisdicción competente. El traslado por tal motivo dará derecho al abono de los gastos de viaje de traslado y de los familiares que con él convivan, el transporte gratuito de mobiliario y enseres y a una indemnización equivalente a una mensualidad de salario real.

#### Artículo 26. *Importe de las Dietas.*

Todas las personas trabajadoras que por necesidades y orden de la empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a localidad distinta a aquella en que radique el centro de trabajo para el que ha sido contratado y de la que constituya su residencia habitual, tendrán derecho a percibir las siguientes cantidades destinadas a compensar los gastos normales de manutención y estancia.

Importe de las dietas

	2024 - Euros	2025 - Euros	2026 - Euros
Cuando el trabajador tenga que hacer una comida fuera de su localidad.	8,84	9,11	9,38
Cuando el trabajador tenga que hacer dos comidas fuera de su localidad.	14,56	15,00	15,45
Cuando el trabajador tenga que pernoctar y desayunar fuera de su localidad	20,80	21,42	22,07
Cuando el trabajador tenga que pernoctar fuera de su localidad y realizar dos comidas.	28,08	28,92	29,79
Si el desplazamiento fuera superior a siete días, el importe de la dieta completa será a partir del octavo día.	26,00	26,78	27,58

No obstante, lo anterior, aun existiendo desplazamiento a otra localidad, no se adquiere derecho a dieta cuando esa localidad y la que constituye su centro de trabajo o residencia habitual no están situados a distancia que exceda de 30 kilómetros.

Adicionalmente, en relación con los importes regulados anteriormente, se respetarán los superiores regulados con anterioridad en las empresas en relación con las personas trabajadoras que vengan prestando servicios con anterioridad a la entrada en vigor del presente convenio.

*Sección cuarta. La jornada de trabajo, festivos y vacaciones*

*Artículo 27. Jornada de trabajo.*

1. A partir de la fecha de firma del convenio, y hasta el 31 de diciembre de 2024, la jornada será de 1.804 horas/año en cómputo anual, a razón de 164 horas mensuales, quedando fijada en 1.793 horas/año en cómputo anual, a razón de 163 horas mensuales, desde el 1 de enero de 2025, y desde el 1 de enero de 2026 la jornada será de 1.782 horas/año en cómputo anual, a razón de 162 horas mensuales.

En el supuesto de que se aprobase una modificación normativa que estableciese de forma inmediata una jornada máxima inferior a las establecidas en el párrafo anterior, las partes se comprometen a modificar la redacción del convenio colectivo para establecer dicha nueva jornada máxima anual, y la correspondiente mensual, en el plazo máximo de un mes. No obstante lo anterior, si dicha modificación normativa estableciese un período de adaptación transitorio, las partes se comprometen a modificar la redacción del convenio colectivo en función de los parámetros que en la misma se establezcan.

No obstante, es posible negociar su distribución en otros cómputos, entre los representantes legales de los trabajadores y la empresa, pudiendo ser la jornada continuada o partida sin que en este caso pueda serlo en más de dos períodos. Dadas las especiales características de la actividad de la empresa, se podrán establecer horarios flexibles desde las cero horas a las veinticuatro horas del día, en atención a las necesidades del servicio.

Teniendo en cuenta las actuales circunstancias productivas, siendo cada vez más irregulares los periodos productivos y con el objetivo de garantizar el empleo en la medida de lo posible, se podrá distribuir mensualmente y de forma irregular la jornada anual, fijando en cada mes el número de horas ordinarias de trabajo en una horquilla comprendida entre 140 y 180 horas máximo, con información previa a los representantes de los trabajadores de estas casuísticas y sus motivos y, respetando en todo caso, los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley, y en su caso, al artículo 19 del R.D. 1561/1995, sobre jornadas especiales de trabajo, en relación con el descanso entre jornadas y los límites a la acumulación del descanso semanal.

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

- a) Cuando las personas trabajadoras se adscriban voluntariamente a prestar servicios en tales días.
- b) Cuando las personas trabajadoras hayan sido contratadas expresamente para prestar servicios en dichos días.
- c) Cuando la persona trabajadora esté adscrita 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.

La persona trabajadora libraré, al menos, uno de los siguientes periodos, siempre que las necesidades organizativas lo permitan:

- El turno nocturno del 24 de diciembre y el 25 de diciembre.
- El turno nocturno del 31 de diciembre y el 1 enero.

Dadas las especiales características de la actividad que regula este convenio, la fijación en cada momento del horario de trabajo será una facultad de la empresa, conforme a lo expresado en el artículo 8 de este convenio colectivo, no siendo necesario otro requisito que el de preavisar a la persona trabajadora afectada con quince días de antelación, cualquiera que sea el tiempo en que hubiere permanecido en su anterior horario y siempre que no constituya una modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

En todo caso a partir de la firma de este convenio se acuerda que la programación de los servicios se realizará en régimen de trabajo a turnos rotativos de acuerdo a la composición de turnos y horarios que se establezcan por la Empresa para cada uno de los servicios, adaptando la prestación laboral de las personas trabajadoras a tales programaciones en función del servicio al que estén destinados.

Las personas trabajadoras sujetos a contrato a tiempo parcial, tendrán derecho preferente sobre cualquier nueva contratación de personal, a modificar su contrato hasta ampliarlo a jornada completa establecida en el presente convenio, previa solicitud por escrito a la empresa.

Ambas partes acuerdan de conformidad con lo establecido en el artículo 12.5 del Estatuto de los Trabajadores el establecer la posibilidad de realización de horas complementarias, en los contratos celebrados a tiempo parcial, cuyo número en ningún caso podrá exceder del 60 por 100 de las horas ordinarias del contrato, respetando en todo caso los límites legales establecidos por la legislación laboral. La distribución y forma de realización de las horas complementarias pactadas se atenderá a lo que se establezca en el pacto de horas complementarias suscrito con la persona trabajadora.

Si una persona trabajadora no completara su jornada mensual, tendrá que recuperarla en los dos meses siguientes a generarse tal déficit, salvo acuerdo en contrario con la representación legal de los trabajadores.

Asimismo, 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 defectos de jornada que pudieran existir a la fecha mencionada, con un máximo de dos mensualidades en el caso de la existencia de defecto. Para ello se comparará hasta la fecha de la extinción la jornada que haya realizado la persona trabajadora con la contratada, abonándose o descontándose el exceso o defecto de jornada resultante, con el límite antes referido.

2. Cómputo de jornada en situaciones de Licencias retribuidas, vacaciones e incapacidad temporal.

Como medida de homogeneización de los sistemas de cálculo de la jornada en las situaciones de Licencias retribuidas, vacaciones e incapacidad temporal, las mismas se regularán del siguiente modo:

a. Cómputo de jornada en situación de licencias retribuidas.

El cómputo de jornada correspondiente a los días de disfrute de licencias retribuidas que coincidan con días de trabajo programado será, con carácter general, la jornada programada en dicho día. Asimismo, 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 licencias previstas en la letra a) del artículo 30.

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 artículo 27 de este convenio, sin que dicho cómputo pueda, en ningún caso, originar déficit de jornada ni, por sí solo, exceso de jornada.

Explicación para la persona trabajadora a tiempo completo en 2024.

1.804

334 = 5,4

c. Cómputo de jornada en situación de vacaciones.

En situación de vacaciones, el cómputo de jornada de cada día de disfrute será el resultado de dividir el cómputo mensual entre el número de días de vacaciones previstos en el artículo 27 de este convenio.

Explicación para la persona trabajadora a tiempo completo en 2024.

164

31 = 5,29

Artículo 28. *Horas Extraordinarias.*

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada ordinaria establecida en el artículo 27 de este convenio colectivo:

1. En el supuesto de servicios que se gestionen con cuadrante anual, las que excedan de las reflejadas en el reparto mensual de cada persona trabajadora.

2. En el resto de los servicios, cuando excedan de 164 horas en 2024, 163 horas en 2025 y 162 horas en 2026.

Las horas extraordinarias se compensarán en descansos o se abonarán de acuerdo con lo establecido en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

Si bien la realización de horas extraordinarias es de libre aceptación de la persona trabajadora, cuando se inicie un servicio, deberá proseguir hasta su conclusión o la llegada del relevo no pudiendo exceder dicho tiempo de 2 horas. El período de tiempo que exceda de la jornada ordinaria de trabajo se abonará como horas extraordinarias o con descanso sustitutorio, dentro de los cuatro meses siguientes, según lo pactado con la persona trabajadora.

Para la determinación del valor hora extraordinaria, según el nivel funcional de la persona trabajadora, se tomará el valor de la hora ordinaria, obtenido de dividir el importe del salario ordinario más el complemento personal, por el número total de horas de trabajo anuales que componen la jornada ordinaria pactada.

Artículo 29. *Vacaciones.*

Todas las personas trabajadoras disfrutarán vacaciones retribuidas con arreglo a las condiciones siguientes:

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

El periodo o periodos de disfrute de las vacaciones podrán fijarse a lo largo de los doce meses del año (desde el 1 de enero al 31 de diciembre de cada año). A falta de mutuo acuerdo entre las partes se establecerán calendarios rotatorios o cualquier otro procedimiento que mantenga los criterios de equidad y proporcionalidad de cada servicio, con el objeto de que queden integradas en las programaciones de cada servicio o agrupación de programación de la que forman parte, sin que pueda hacerse valer ningún tipo de preferencia de una persona trabajadora sobre otra, salvo pacto en contrario.

La persona trabajadora conocerá las fechas que le correspondan, al menos dos meses antes del comienzo de las vacaciones.

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

Excepcionalmente, la persona trabajadora podrá solicitar el disfrute de algún día suelto, a descontar de las vacaciones, por motivos personales. Deberá solicitar el disfrute del día de vacaciones con una antelación de diez días laborables. La empresa deberá dar respuesta a la solicitud en un plazo de cinco días laborables a contar desde la fecha de solicitud.

2) La retribución correspondiente al periodo de vacaciones vendrá determinada por la suma del importe de la tabla de retribuciones del anexo, más el complemento personal, y el promedio de los complementos regulados en los apartados d), e), f), g) y h) del artículo 47 del convenio, que a continuación se detallan, obtenido por la persona trabajadora en los doce meses anteriores a que inicie el período de vacaciones; resultado que, dividido entre los 31 días de vacaciones, será abonado por cada día disfrutado de vacaciones.

Los complementos regulados en el artículo 47 a incorporar en la retribución de vacaciones, tal y como se especifica en el párrafo anterior son los siguientes:

- Plus de responsable.
- Plus aeroportuario.
- Plus de nocturnidad.
- Plus fin de Semana y Festivos.
- Plus de Idiomas.

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

Cuando el periodo de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto, la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del ET, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en un periodo distinto, aunque haya terminado el año natural que corresponda.

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

4) Cuando una persona trabajadora cese en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de la imputación en metálico de las vacaciones en razón proporcional al tiempo trabajado. La retribución correspondiente al periodo de vacaciones vendrá determinada por la suma del importe de la tabla de retribuciones del anexo, más el complemento personal regulado.

5) Cuando una persona trabajadora disfrute del permiso por matrimonio contemplado en el apartado a) del artículo 31 del presente convenio colectivo, podrá acumular el mismo al periodo de vacaciones anuales en los términos del presente artículo.

### CAPÍTULO III

#### Sobre los derechos sindicales

Artículo 30. *Licencias de los representantes de los trabajadores.*

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

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

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

El Delegado Sindical así reconocido de acuerdo con la Ley Orgánica de Libertad Sindical, dispondrá del mismo crédito de horas sindicales que los representantes de los trabajadores del centro al que pertenezca.

Los representantes de los trabajadores, dadas las dificultades para la sustitución del personal en sus puestos de trabajo, para el ejercicio de sus funciones como tales, deberán notificar sus ausencias a sus superiores con una antelación mínima de veinticuatro horas, salvo en el caso de que se trate de una circunstancia imprevista y urgente, que habrán de notificar con la mayor antelación posible. Notificada la ausencia, la empresa, dentro de los límites pactados en este convenio, vendrá obligada a conceder el permiso oportuno.

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

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

## CAPÍTULO IV

### Licencias, permisos y excedencias

#### Artículo 31. *Licencias y Permisos retribuidos.*

Las personas trabajadoras tendrán derecho al disfrute de los permisos retribuidos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y en particular en los casos y con la duración que a continuación se indica en días consecutivos:

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

Si el día de la ceremonia es laborable este computará dentro de los quince días. Por el contrario, si la celebración del matrimonio se lleva a cabo en un día no laborable para la persona trabajadora, el día inicial del permiso por matrimonio será el siguiente laborable a aquélla.

b) Dos días laborables por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.

c) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella, siendo el día de inicio del permiso laborable. En caso de hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, este permiso podrá iniciarse dentro de los siete días desde el hecho causante incluido.

d) Durante un día laborable por traslado de domicilio habitual.

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 derivadas del cumplimiento del servicio.

f) Por el matrimonio de padres, hijos, hermanos, abuelos y nietos de uno u otro cónyuge o pareja de hecho, y previa justificación, tendrán derecho a un día natural de licencia, ampliable un día más cuando el desplazamiento fuera de la localidad supere los 150 kms. (ida y vuelta) –dos días en total–, y ampliable dos días más cuando el desplazamiento fuera de la localidad supere los 250 kms. (ida y vuelta) –tres días en total–.

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

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

i) Por cita de médico especialista del Servicio Nacional de Salud u organismo oficial de salud equivalente de las Comunidades Autónomas, tres horas coincidentes con su jornada laboral de permiso como máximo. Este derecho no podrá ser ejercido por la misma persona trabajadora más de seis veces dentro del año natural. Se entenderá por médico especialista aquel distinto de los médicos generalistas y que convencionalmente son denominados médicos de cabecera, médicos de familia, o de atención primaria, o

cualquiera que sea su denominación en función del sistema de salud público al que pertenezcan.

j) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

k) Igualmente son de aplicación los permisos contemplados en los nuevos apartados 48, bis) y 37.9 del Estatuto de los Trabajadores en los términos establecidos por dicha normativa y las que pudieran dictarse en desarrollo de la misma.

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

#### Artículo 32. *Día libre recuperable a disposición de la persona trabajadora.*

Las personas trabajadoras tendrán derecho a 1 día libre recuperable al año, estando sujeto a las siguientes condiciones:

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

b) No podrá ejercerse este derecho en el mismo día de manera simultánea por más del 5 % de la plantilla del lugar de trabajo donde presta servicios la persona trabajadora.

c) Deberá solicitarse con una antelación mínima de 72 horas.

#### Artículo 33. *Permisos no retribuidos.*

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

La duración de estos permisos no será superior a treinta días naturales y no podrán concederse a más del cinco por ciento de la plantilla del lugar de trabajo donde presta servicios la persona trabajadora. Asimismo, no podrá utilizarse durante los períodos de máxima actividad, comprendidos entre el 15 de diciembre y el 15 de enero del año siguiente, durante el período del Domingo de Ramos al Lunes de Pascua, ambos incluidos, ni durante el período vacacional de los meses de julio y agosto, salvo autorización de la empresa o justificación de necesidad perentoria. En los casos de violencia de género constatada, no será necesaria antigüedad mínima para acogerse a este permiso.

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

#### Artículo 34. *Excedencias.*

A) Forzosa. Se suspende el contrato de trabajo y se exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo, dando derecho a la conservación del puesto.

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

B) Voluntaria. La excedencia voluntaria es la que deberá concederse por la Dirección de la Empresa a la persona trabajadora que la solicite. La solicitud habrá de

realizarse cumpliendo los plazos de preaviso establecidos en este convenio para las bajas voluntarias.

Será requisito indispensable, para tener derecho a tal excedencia, haber alcanzado en la Empresa una antigüedad no inferior a 1 año. La excedencia podrá concederse por un mínimo de 4 meses y un máximo de 5 años.

Las personas trabajadoras de los Grupos Profesionales 1, 2 y 4 que realicen funciones gerenciales o que estuviesen relacionadas con aspectos comerciales y/o operativos de la empresa en la que solicitasen excedencia y prestasen servicios para otra empresa incluida en el ámbito funcional de este convenio, durante el período de excedencia, perderán el derecho a la reincorporación, excepto en los casos en que tal situación se haya producido con posterioridad a la denegación a una solicitud válida de reincorporación.

Durante el tiempo de excedencia quedarán en suspenso los derechos y obligaciones laborales del excedente, excepto las obligaciones relativas a la buena fe, no siéndole computable el tiempo de excedencia a ningún efecto.

Si la solicitud de excedencia fuese por un periodo inferior al máximo, la petición de prórroga de la misma, en su caso, habrá de presentarse por escrito en la Empresa con treinta días naturales de antelación a su vencimiento.

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

La empresa estará obligada a contestar por escrito a la persona trabajadora que solicite su reincorporación.

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

C) Por cuidado de hijos: Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años las personas trabajadoras para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y por afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

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

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

El período en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y la persona trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia

numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial

D) Cargos sindicales o políticos.—A las personas trabajadoras que accedan a estos cargos y no puedan compatibilizar el ejercicio de los mismos con su trabajo en la empresa, se les concederá excedencia forzosa prevista en el apartado A de este artículo.

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

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

## CAPÍTULO V

### Seguridad e Higiene en el trabajo

#### Artículo 35. *Seguridad y Salud.*

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

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

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

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

A) Vigilancia de la salud: Las empresas garantizarán a las personas trabajadoras a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

A tal efecto, los interesados en la realización de reconocimientos médicos, podrán solicitarlos a sus responsables operativos. Los reconocimientos médicos tendrán siempre el carácter de voluntarios y podrán llevarse a cabo cuando la persona trabajadora preste su consentimiento, aplicándose los criterios del artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y artículo 37 del Reglamento de Servicios de Prevención.

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

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

A tal efecto, las empresas realizarán una evaluación inicial de riesgos para la seguridad y salud de las personas trabajadoras, teniendo en cuenta, con carácter general, la naturaleza de la actividad, las características de los puestos existentes y de las personas trabajadoras que deban desempeñarlos. Para la realización de dicha evaluación se tendrá en cuenta la información obtenida sobre la organización,

características y complejidad del trabajo, sobre las materias primas y los equipos de trabajo existentes en la empresa y sobre el estado de salud de las personas trabajadoras. A los efectos previstos en el párrafo anterior se tendrá en cuenta la información recibida de las personas trabajadoras sobre los aspectos señalados.

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

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

Una vez elaborada la evaluación inicial de riesgos, le empresa adoptará las medidas necesarias para que las personas trabajadoras reciban todas las informaciones necesarias (directamente y a través de los representantes de los trabajadores) en relación con:

a) Los riesgos para la seguridad y la salud de las personas trabajadoras, tanto aquellos que afecten a la empresa en su conjunto como a cada tipo de puesto de trabajo o función.

b) Las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los riesgos señalados en el apartado anterior.

c) Las medidas de emergencia adoptadas en los términos previstos en el artículo 20 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

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

#### C) Protección de la maternidad:

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

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

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resulte posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, con el informe del médico del Servicio Nacional de la Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible

con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

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

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

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

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

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

#### D) Personas trabajadoras especialmente sensibles:

Se garantizará la protección de las personas trabajadoras que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidas aquellas que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. Las personas trabajadoras no serán empleadas en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, puedan ellas mismas, las demás personas trabajadoras u otras personas relacionadas con la empresa ponerse en situación de peligro o, en general, cuando se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.

A tales efectos, se deberán tener en cuenta las restricciones a la exposición de riesgos y/o realización de tareas que pudieran constar en los certificados afectos a los reconocimientos médicos de vigilancia de la salud, debiéndose adaptar el puesto de trabajo a las restricciones y/o observaciones médicas indicadas, siempre que dicho puesto lo permita en virtud de las funciones realizadas.

#### E) Formación e información:

Las empresas garantizarán que cada persona trabajadora reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de la contratación como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo, siendo consideradas tiempo efectivo de trabajo a todos los efectos. El diseño de dicha formación se llevará a cabo con el siguiente contenido:

– Conceptos básicos sobre seguridad y salud en el trabajo. Elementos básicos de gestión de la prevención de riesgos laborales.

- Riesgos generales y específicos. Medidas preventivas.
- Primeros auxilios.
- Principios de actuación en caso de emergencias.

F) Coordinación de actividades preventivas:

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

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

Artículo 36. *Ropa de trabajo.*

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

Al ingreso en la empresa se entregarán dos equipos completos. A partir del segundo año, la empresa facilitará, cada dos años, al personal operativo, las siguientes prendas de uniforme: dos prendas de verano, dos prendas de invierno, un cinturón, una corbata, dos chaquetillas, dos pantalones de invierno y dos pantalones de verano. Igualmente se facilitará, cada año, un par de zapatos. Asimismo, se facilitarán de manera individual, en casos de servicios en el exterior, las prendas de abrigo y de agua adecuadas.

Las personas trabajadoras vienen obligadas a llevar puestas tanto las prendas que se les entreguen, así como cualquier otro signo de identificación que se establezca.

En el supuesto de que la persona trabajadora cause baja en la empresa, éste se verá obligado a entregar las prendas que esté utilizando en los últimos dos años, así como las tarjetas o signos identificativos que se le hayan entregado.

Artículo 36 bis. *Asistencia Jurídica.*

Las Empresas afectadas por el presente convenio, asumirán la asistencia legal de aquellas personas trabajadoras que, en calidad de acusados o denunciantes, se vean incurso en procesos penales instruidos por ocasión de acciones realizadas en el cumplimiento de las funciones encomendadas por la Empresa, con independencia de que con posterioridad la persona trabajadora cause baja en la misma, y ello siempre que hayan comunicado tal situación en los cinco días hábiles siguientes a la recepción de la primera comunicación, y en todo caso, con una antelación mínima de 48 horas a la celebración de la actuación judicial que haya de practicarse.

Artículo 37. *Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales en el ámbito laboral.*

1. No estando autorizado el uso de los medios digitales facilitados a las personas trabajadoras, la empresa podrá acceder a los contenidos derivados del uso de los mismos a los solos efectos de controlar el cumplimiento de las obligaciones laborales o estatutarias y de garantizar la integridad de dichos dispositivos.

2. La empresa podrá tratar las imágenes obtenidas a través de sistemas de cámaras o videocámaras para el ejercicio de las funciones de control de las personas trabajadoras en virtud del artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores, siempre que estas funciones se ejerzan dentro de su marco legal y con los límites inherentes al mismo.

3. En ningún caso se admitirá la instalación de sistemas de grabación de sonidos ni de videovigilancia en lugares destinados al descanso o esparcimiento de las personas trabajadoras, tales como vestuarios, aseos, comedores y análogos.

4. La utilización de sistemas similares a los referidos en los apartados anteriores para la grabación de sonidos en el lugar de trabajo se admitirá únicamente cuando resulten relevantes los riesgos para la seguridad de las instalaciones, bienes y personas derivados de la actividad que se desarrolle en el centro de trabajo y siempre respetando el principio de proporcionalidad, el de intervención mínima y las garantías previstas en los apartados anteriores.

5. La empresa podrá tratar los datos obtenidos a través de sistemas de geolocalización para el ejercicio de las funciones de control de las personas trabajadoras en virtud del artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores, siempre que estas funciones se ejerzan dentro de su marco legal y con los límites inherentes al mismo.

Con carácter previo, la empresa habrá de informar de forma expresa, clara e inequívoca a las personas trabajadoras y, en su caso, a sus representantes, acerca de la existencia y características de estos dispositivos. Igualmente deberán informarles acerca del posible ejercicio de los derechos de acceso, rectificación, limitación del tratamiento y supresión.

## CAPÍTULO VI

### Sobre el régimen disciplinario, las faltas y las sanciones

#### Artículo 38. *Faltas de personal.*

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

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

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

#### Artículo 39. *Faltas leves.*

Son faltas leves:

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

2) Abandonar el puesto de trabajo sin causa justificada o el servicio durante la jornada. Si se causare, como consecuencia del mismo abandono, perjuicio de consideración a la empresa, compañeros de trabajo, clientes o personal del mismo, o fuera causa de accidente, la falta podrá revestir la consideración de grave o muy grave.

3) No notificar, con carácter previo, la ausencia al trabajo y no justificar, dentro de las veinticuatro horas siguientes, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho, la razón que la motivó.

4) Los descuidos y distracciones en la realización de trabajo o en el cuidado y conservación de las máquinas, útiles, herramientas, instalaciones propias de los clientes. Cuando el incumplimiento de la anterior origine consecuencias de gravedad en la realización del servicio, la falta podrá reputarse de grave o muy grave.

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

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

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

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

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

10) Excederse en sus atribuciones o entrometerse en los servicios peculiares de otra persona trabajadora, cuando el caso no constituya falta grave.

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

#### Artículo 40. *Faltas graves.*

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

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

3) La falta de asistencia al trabajo de un día en el período de seis meses, sin causa justificada. Será muy grave si de resultas de la ausencia se causare grave perjuicio a la empresa.

4) La desobediencia grave a los superiores en materia de trabajo y la réplica descortés a compañeros, mando o público; si implicase quebranto manifiesto a la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, compañeros de trabajo o público, se reputará de muy grave.

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

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

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

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

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

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

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

#### Artículo 41. *Faltas muy graves.*

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

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

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

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

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

6) Realizar trabajos por cuenta propia o ajena estando en situación de incapacidad laboral transitoria, así como realizar manipulaciones o falsedades para prolongar aquella situación.

7) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de mandos, compañeros de trabajo o terceros.

8) La embriaguez probada dentro de la jornada laboral.

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

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

11) El abandono del trabajo en puestos de responsabilidad una vez tomada posesión de los mismos y la inhibición o pasividad en la prestación del mismo.

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

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

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

15) El abuso de autoridad.

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

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

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

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

20) Estar dormido en el momento de prestación del servicio.

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

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

Artículo 42. *Sanciones.*

A) Las acciones u omisiones punibles en que incurran las personas trabajadoras se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencias e intenciones, en leves, graves y muy graves:

- 1) Por falta leve:
    - a) Amonestación verbal.
    - b) Amonestación escrita.
  - 2) Por falta grave:
    - a) Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.
    - b) Inhabilitación para el ascenso durante un año.
  - 3) Por falta muy grave:
    - a) Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a dos meses.
    - b) Inhabilitación para el ascenso durante tres años.
    - c) Despido.
- B) Procedimiento de imposición de sanciones.

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

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

Artículo 43. *Prescripción de las faltas.*

Las faltas cometidas por las personas trabajadoras prescribirán en los siguientes plazos:

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

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

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

## CAPÍTULO VII

### **Obligación de no concurrencia y permanencia**

Artículo 44. *Obligación de permanencia.*

En el caso de que la persona trabajadora haya recibido una especialización profesional con cargo a la empresa de acuerdo con lo establecido en el artículo 21.4 del Estatuto de los Trabajadores, y reciba los salarios correspondientes a dicha especialización, se pacta un período de permanencia de dos años. En caso de que la

persona trabajadora abandone la empresa de forma voluntaria antes de ese plazo, ésta tendrá derecho a una indemnización por daños y perjuicios por el importe de un año de salario, que se descontará directamente de la liquidación de haberes.

## CAPÍTULO VIII

### **Sobre los medios de desplazamiento en el ejercicio del trabajo**

Artículo 45. *De los vehículos y medios de locomoción.*

La empresa facilitará, en su caso y cuando así expresamente se determine, al personal comercial, los medios de locomoción y transporte adecuados para el desarrollo de sus funciones, siendo a cargo de ésta los gastos de mantenimiento.

La empresa quedará obligada respecto de las personas trabajadoras que conducen vehículos propiedad de la misma en los siguientes términos:

- a) A disponer siempre de un vehículo en perfectas condiciones de uso tanto materiales como administrativas.
- b) A sustituirlo, en el menor plazo posible, por otro de características similares en caso de robo, pérdida, avería o inutilización temporal o definitiva.
- c) Cuando el trabajo de conducción sea simultaneado con el de comunicación, la empresa facilitará un mecanismo de «manos libres» para la correcta realización del servicio.

La persona trabajadora queda obligada a la observancia de las siguientes normas cuando conduzca vehículos propiedad de la empresa:

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

## CAPÍTULO IX

### **Sobre las retribuciones. Prestaciones sociales**

Artículo 46. *Cuota sindical.*

Ambas partes firmantes, de común acuerdo, establecen que la empresa incluida en el ámbito funcional de este convenio podrá descontar en la nómina mensual de las personas trabajadoras y a petición de éstas el importe de la cuota sindical correspondiente.

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

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

#### Artículo 47. *Retribuciones.*

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

La retribución del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este convenio colectivo estará constituida por el salario base y los complementos del mismo, los cuales se abonarán en base a la jornada normal de trabajo a que se refiere el artículo 27 del presente convenio colectivo.

a) Salario base: Es la retribución correspondiente en cada uno de los grupos profesionales a una actividad normal, durante la jornada fijada en este convenio colectivo. El salario base se entenderá siempre referida a la jornada legal establecida en este convenio colectivo.

b) Complemento personal: Las cantidades de carácter personal que excedan de dicho Salario Base, si las hubiere, serán encuadradas dentro de un concepto denominado «Complemento personal» de modo que este concepto recoja los distintos complementos de dicha naturaleza que perciban todas las personas trabajadoras. A título meramente enunciativo, se incluirán en este concepto: Antigüedad, Mejora Voluntaria, Complemento Personal, etc.

En virtud de lo anterior, con efectos desde la entrada en vigor del I Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Servicios Auxiliares de Información, Recepción, Control de Accesos y Comprobación de Instalaciones, quedó suprimido cualquier complemento personal de antigüedad que vinieran percibiendo las personas trabajadoras, el cual pasó a consolidarse bajo la denominación del concepto anterior regulado: Complemento Personal.

c) Complemento de puesto de trabajo: Las cantidades que excedan de los conceptos regulados en los apartados a) y b) anteriores, si las hubiere, y que tengan como finalidad retribuir circunstancias concretas relacionadas con el trabajo realizado, distintas de aquellas retribuidas conforme a los apartados siguientes, serán encuadradas dentro de un concepto denominado «Complemento de puesto de trabajo» seguido del nombre del lugar de trabajo donde presta el servicio o de la circunstancia que lo identifique.

d) Plus de responsable: La persona trabajadora perteneciente al Grupo Profesional 5 que, además de realizar las tareas propias de su función, se le asigne una labor de coordinación, distribuyendo el trabajo e indicando cómo realizarlo, confeccionando los partes oportunos y comunicando cuantas anomalías o incidentes se produzcan a su superior percibirá un plus mensual por tal concepto de 70,20 euros en el año 2024, 72,31 euros en el año 2025, 74,48 euros en el año 2026, no abonándose en las pagas extras. Este plus se abonará mientras se realicen dichas funciones, desapareciendo automáticamente en el momento que dejen de realizarse por desistimiento de cualquiera de las dos partes.

e) Plus aeroportuario: Los auxiliares de servicios que realicen sus funciones en instalaciones aeroportuarias en el marco de contratos adjudicados mediante concurso público directamente por AENA o entidad pública o privada que en su día la pueda sustituir, percibirán un plus mensual por tal concepto de 0,77 euros por hora efectiva.

En todo caso, el derecho y devengo de este plus será de aplicación conforme a los términos establecidos y regulados en la Disposición Transitoria Primera.

Asimismo, dado que este plus retribuye de forma específica las circunstancias concretas relacionadas con el trabajo realizado en las instalaciones aeroportuarias, el mismo compensará y absorberá cualquier cantidad que por dichas circunstancias se esté abonando con anterioridad bajo el concepto regulado en el anterior apartado c).

f) Plus de nocturnidad: Se entenderá como trabajo nocturno el realizado entre las veintidós y las seis horas. En ningún caso el abono por este concepto podrá suponer más de la totalidad de la jornada ordinaria a realizar. Se acuerda abonar a las personas trabajadoras, por este concepto, un plus por hora efectiva trabajada en tal condición de 0,73 euros para el año 2024, 0,75 euros para el año 2025 y 0,77 euros para el año 2026.

g) Plus fin de Semana y Festivos: Se acuerda abonar a las personas trabajadoras, por este concepto, un plus por hora efectiva trabajada durante los sábados, domingos y festivos de 0,21 euros para el año 2024, 0,21 euros para el año 2025 y 0,22 euros para el año 2026. A efectos de cómputo será a partir de las 00.00 h. del sábado a las 24.00 h. del domingo y en los festivos, de las 00.00 h. a las 24.00 h. de dichos días trabajados. No será abonable para aquellas personas trabajadoras que hayan sido contratadas expresamente para trabajar esos días. (Ejemplo: contratos a Tiempo Parcial para fines de semana).

En relación con los días festivos, se tendrán en consideración los nacionales, autonómicos y locales señalados para cada año correspondiente al centro de trabajo contratado, independientemente del lugar de trabajo al que esté adscrito.

h) Plus de Idiomas: A las personas trabajadoras que se les exija como requisito imprescindible el conocimiento y manejo fluido de idiomas extranjeros para desempeñar sus funciones en el puesto de trabajo y lo acrediten, se les abonará mientras permanezca en dicho puesto, el importe de 52 euros mensuales para el año 2024, 53,56 euros para el año 2025 y 55,17 euros para el año 2026, por cada idioma requerido para la correcta realización del servicio, no abonable en las pagas extraordinarias.

i) Plus de Navidad y Año Nuevo: Las personas trabajadoras que realicen su jornada laboral en la noche del 24 al 25 de diciembre así como en la noche del 31 al 1 de enero, percibirán una compensación económica de 52 euros para el año 2024, 53,56 euros para el año 2025 y 55,17 euros para el año 2026 o en su defecto, la opción de la persona trabajadora, de un día de descanso compensatorio, cuando así lo permita el servicio.

Se entenderá como trabajo realizado en Navidad o Año Nuevo cuando el turno a realizar durante dicho periodo se inicie y finalice con anterioridad y posterioridad a las 0,00 horas del 25 de diciembre o 1 de enero.

j) De vencimiento superior al mes:

1) Paga 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, siendo el importe de una mensualidad:

- Salario Base.
- Complemento personal.

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

- Salario Base.
- Complemento personal.

Las anteriores gratificaciones extraordinarias se abonarán de acuerdo con lo devengado en su período de generación. Asimismo, 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.

Igualmente se podrán prorratear en doce mensualidades, previo acuerdo de la persona trabajadora y la empresa. Asimismo, los importes mencionados se calcularán de acuerdo con lo devengado en el periodo de generación.

k) Anticipos: La persona trabajadora tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta, por el trabajo ya realizado. El importe solicitado no podrá exceder del 90 por 100 del ya devengado del total de la tabla de retribuciones del anexo salarial, y el 90 % de la parte ya devengada de las pagas extraordinarias.

En aplicación de la estructura salarial aquí regulada, las denominaciones actuales existentes en las empresas para los diversos conceptos salariales que se vengán abonando a sus personas trabajadoras deberán ajustarse a lo aquí pactado. Asimismo, con independencia de las nomenclaturas establecidas en los apartados b) y c), al tratarse de conceptos no obligatorios, su implantación y regulación específica queda al margen de este convenio colectivo.

Asimismo, en relación con los importes regulados en los apartados f), g), h) e i), al ser complementos de puesto vinculados a las especialidades de la jornada realizada, se respetarán los superiores regulados con anterioridad en las empresas, en relación con las personas trabajadoras que vengán prestando servicios con anterioridad a la entrada en vigor del presente convenio.

Las personas trabajadoras con contrato a tiempo parcial o bien tengan reducida su jornada, percibirán todos los conceptos salariales y extrasalariales que le pudiesen corresponder en proporción a la jornada pactada.

#### Artículo 48. *Cuantía de las retribuciones.*

De acuerdo con la vigencia de este convenio, las partes han pactado un incremento retributivo equivalente a un 4 % en 2024, un 3 % en 2025 y un 3 % en 2026 en todos los conceptos sobre las tablas vigentes del año anterior.

#### Artículo 49. *Prestaciones sociales.*

La empresa afectada por este convenio colectivo suscribirá una póliza de seguro colectivo a favor de todas y cada una de las personas trabajadoras por un capital de 24.750 euros por muerte y 30.000 euros por Incapacidad permanente total, ambas derivadas de accidente, sea o no laboral, excepto los producidos en competiciones deportivas oficiales o no de vehículo de motor. Su efecto cubrirá las veinticuatro horas del día y durante todo el año.

Los capitales entrarán en vigor a partir de la publicación en el «Boletín Oficial del Estado», del presente convenio colectivo.

La Empresa abonará a las personas trabajadoras con familiares a cargo, según el grado de discapacidad que a continuación se indican, las siguientes cantidades como complemento a la prestación reconocida por la Seguridad Social, entendiéndose como tales los así definidos en la legislación aplicable:

Hijos Menores de 18 años con una discapacidad igual o superior al 33 %.	130 euros mensuales.
Hijos Mayores de 18 años y con una discapacidad igual o superior al 65 %, que convivan con el empleado y no desempeñen actividad retribuida superior al IPREM anual.	160 euros mensuales.
Cónyuge o pareja de hecho, con una discapacidad igual o superior al 65 % que convivan con el empleado y no desempeñen actividad retribuida superior al IPREM anual.	

Para el percibo de dichas cantidades la persona trabajadora deberá aportar anualmente el certificado del grado de discapacidad reconocida por el Organismo Administrativo correspondiente, así como el certificado de convivencia (cónyuge o pareja de hecho) emitido por el ayuntamiento de la localidad de residencia, y la vida laboral.

Asimismo, las personas trabajadoras con contrato a tiempo parcial percibirán estas ayudas en proporción a la jornada pactada.

Artículo 50. *Compensación en los supuestos de incapacidad temporal en caso de accidente laboral.*

Las Empresas complementarán hasta el 90 % de la tabla de retribuciones del anexo salarial, 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.

Artículo 51. *Registro de la jornada de trabajo.*

a) *Ámbito de aplicación.*

El presente acuerdo será de aplicación a las Empresas dedicadas a las actividades que se especifican en el artículo 3 del presente convenio colectivo y a sus trabajadores. Con la finalidad de dar cumplimiento a lo establecido en el apartado 9 del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores las empresas garantizarán, previa consulta a la Representación Legal de los Trabajadores, el registro diario de jornada de todo el personal vinculado a las mismas mediante una relación laboral.

b) *Garantía y neutralidad del sistema de Registro diario de jornada.*

La implantación de un sistema de registro diario de jornada no supone alteración ni en la jornada ni en los descansos, pausas y otras interrupciones de trabajo de la plantilla, que seguirá rigiéndose por las normas legales y convencionales aplicables, así como por los pactos colectivos o contractuales que afecten a cada persona trabajadora y por lo establecido en el calendario laboral anual.

El registro ha de ser objetivo, fiable y accesible, además de plenamente compatible con las políticas internas orientadas a facilitar la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

c) *Prevalencia de este Acuerdo sobre registro diario de jornada.*

Aquellas empresas que con anterioridad a la entrada en vigor del presente acuerdo sectorial, dispongan de un sistema de registro diario de jornada implantado por decisión de la empresa o por acuerdos colectivos de empresa vigentes en esta materia, podrán continuar aplicando dicho sistema, si bien introduciendo en su caso, previa consulta con la Representación Legal de los Trabajadores, las modificaciones que fueran necesarias para su adecuación o adaptación a la citada norma legal y al cumplimiento del modelo de registro, organización y documentación que se establece en el presente pacto de convenio colectivo.

No obstante, en el ámbito de cada empresa, se podrán suscribir acuerdos colectivos con la mayoría de la representación sindical que desarrollen, complementen y/o mejoren lo establecido en el presente Acuerdo para su adaptación a la realidad y particularidades de aquella.

d) *Modelos de Registro diario de jornada en el sector.*

Teniendo en cuenta las particularidades propias de las empresas del Sector, los sistemas a implantar por las mismas distinguirán entre el personal operativo y el personal de estructura.

Todas las aplicaciones y sistemas de registro de jornada deberán resultar accesibles para las personas usuarias.

Personal Operativo:

El sistema a implantar para el personal Operativo, se basa en la actual regulación del artículo 27 del convenio colectivo, que se materializa en los cuadrantes de trabajo mensuales, y que establece una reglas que, conectadas con la capacidad de la Representación Legal de los Trabajadores para el control del cumplimiento de las reglas

sobre jornada de trabajo, tiempos de descanso, etc...garantizan la existencia de un sistema que refleja, de forma precisa y de fácil interpretación, para la persona trabajadora, sus representantes y la Inspección de Trabajo, aquellos datos que la norma exige que sean de común conocimiento, básicamente la hora de inicio de la prestación, la de finalización y los posibles descansos intermedios.

El sistema de archivo y puesta a disposición de los mismos deberá contemplar los elementos de seguridad necesarios para garantizar la objetividad, fiabilidad, trazabilidad y accesibilidad del registro y garantizar la imposibilidad de manipulación.

Personal de Estructura:

Los sistemas a implantar para el personal de estructura serán preferentemente telemáticos y, en todos los casos, deberán contemplar los elementos de seguridad necesarios para garantizar la objetividad, fiabilidad, trazabilidad y accesibilidad del registro y garantizar la imposibilidad de manipulación.

En el supuesto excepcional de que la persona trabajadora no dispusiera de ninguna aplicación tecnológica o dispositivo puesto a su disposición por la empresa, el registro se podrá llevar a cabo en papel, de forma manual, mediante una hoja que la persona deberá cumplimentar cada día. En esta hoja se deberán incorporar al menos, los siguientes datos: la hora concreta de inicio de la jornada de trabajo, la hora de finalización de la misma, el número de horas de trabajo efectivo, descontadas las pausas que no tengan esta consideración, y su firma. En ningún caso está permitido que se registre y firme la hora de entrada y salida a la vez, o que se acumulen los registros para su relleno y firma en fechas posteriores.

e) Datos de carácter personal.

Teniendo en cuenta la necesidad de incorporación de datos de carácter personal a los sistemas de registro de jornada, el tratamiento de los mismos deberá respetar en todo momento las normas legales de protección de datos.

f) Principios fundamentales sobre el sistema de Registro diario de jornada.

Todas las personas trabajadoras, incluidas en el ámbito de aplicación, deberán cumplimentar el modelo de registro diario implantado en la empresa, bajo el principio de buena fe contractual y de acuerdo con la legalidad vigente, teniendo carácter de deber laboral para toda la plantilla.

g) Datos objeto de registro.

**Hora de inicio de la jornada:** Se deberá registrar la hora concreta que la persona trabajadora comience su jornada laboral, encontrándose en su puesto de trabajo o, a disposición de la empresa, cuando por sus funciones o responsabilidades la persona trabajadora esté autorizada por la empresa para iniciar su prestación de servicios desde otra ubicación física.

Salvo autorización expresa, la hora de inicio computará, a efector de horas efectivas, siempre que la misma se encuentre dentro del rango de jornada y horarios que corresponde a la persona trabajadora.

**Hora de finalización de la jornada:** Se deberá registrar la hora concreta en que ésta finalice encontrándose en su puesto de trabajo o, a disposición de la empresa, cuando por sus funciones o responsabilidades la persona trabajadora esté autorizada por la empresa para finalizar su prestación de servicios desde otra ubicación física.

**Tiempo efectivo de trabajo:** Se considera tiempo efectivo de trabajo el comprendido entre la hora de inicio de la jornada y la hora de finalización de la jornada, descontadas las pausas que no se consideren tiempo efectivo de trabajo.

Cuando la persona trabajadora deba realizar desplazamientos fuera de su localidad o centro de trabajo habitual y durante toda la jornada por razón de su actividad laboral, se

considerarán cumplidas las horas de trabajo efectivas habituales, registrándose como incidencia el «viaje o salida de trabajo».

h) Accesibilidad a la información registrada.

Por parte de la persona trabajadora: Cualquier trabajador o trabajadora podrá acceder en cualquier momento y de forma exclusiva, a su registro diario de jornada para consultar sus propios datos tal y como figuren en el Registro diario de Jornada.

La Representación Legal de los Trabajadores tendrá a su disposición los registros correspondientes de cada persona trabajadora, incluyendo la totalización de las horas de trabajo de conformidad con lo establecido legalmente. Los representantes legales de los trabajadores deberán guardar la oportuna reserva y proteger los datos consultados de acuerdo con la normativa vigente de protección de datos personales, así como con lo establecido en el artículo 64 y 65.2 del Estatuto de los Trabajadores.

i) Plazo de implantación.

El sistema de registro de jornada regulado en el presente acuerdo deberá encontrarse en funcionamiento en el plazo máximo de tres meses tras la publicación en el BOE del presente convenio colectivo.

j) Comisión Paritaria de seguimiento.

La Comisión Paritaria del convenio colectivo, será la encargada de reunirse para el análisis e interpretación sobre cualquiera de sus contenidos, situaciones no resueltas o cualquier otra situación que se pueda producir.

#### Artículo 52. *Desconexión digital.*

Con el objetivo de establecer diferentes medidas de naturaleza diversa dirigidas a garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la desconexión digital de las personas trabajadoras, se regulan las siguientes condiciones que tendrán el carácter de mínimas, a excepción de las indicadas en el punto 3:

1. Se reconoce el derecho de las personas trabajadoras a no atender dispositivos digitales puestos a disposición por las empresas para la prestación laboral, fuera de su jornada de trabajo y durante el tiempo destinado a permisos, licencias, vacaciones, excedencias o reducciones de jornada.

2. En cualquier caso, con carácter general, no se realizarán, salvo que se dé alguna situación de urgencia, llamadas telefónicas, envío de correos electrónicos o de mensajería de cualquier tipo mediante las herramientas de trabajo puestas a disposición por parte de las Empresas más allá del horario de trabajo de la persona trabajadora.

3. Asimismo, para una mejor gestión del tiempo de trabajo, se considerarán buenas prácticas en relación con las personas trabajadoras incluidas en los Grupos Profesionales 1, 2, 3 y 4:

– Procurar que las comunicaciones se envíen exclusivamente a las personas implicadas y con el contenido imprescindible, simplificando la información.

– Promover la utilización de la configuración de la opción de envío retardado en los correos electrónicos que se remitan a las personas trabajadoras fuera de su jornada laboral.

– Programar respuestas automáticas, durante los periodos de ausencia, indicando las fechas en las que no se estará disponible, y designando el correo o los datos de contacto de la persona a quien se hayan asignado las tareas durante tal ausencia.

– Limitar las convocatorias de formación, reuniones, videoconferencias, presentaciones, información, etc., fuera de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora.

– Se incorporará la utilización de videoconferencias y audio conferencias que permitan la realización de tales reuniones dentro de la jornada laboral y eliminen los desplazamientos innecesarios, siempre que esto sea posible.

– Si dichas reuniones se han de llevar a cabo fuera de la jornada de la persona trabajadora la asistencia será voluntaria y será considerada tiempo efectivo de trabajo. Esta medida será de especial cumplimiento para todas las personas con reducción de jornada por cuidado de familiares.

– Las reuniones incluirán en sus convocatorias la hora de inicio y finalización, así como la documentación relevante que vaya a ser tratada con el fin de que se puedan visualizar y analizar previamente los temas a tratar y las reuniones no se dilaten más de lo establecido.

4. Corresponde a quienes tengan la responsabilidad sobre un equipo de trabajo, fomentar y educar mediante la práctica responsable de las tecnologías, con el propósito de dar cumplimiento al derecho a la desconexión digital. El ejercicio del derecho a desconexión digital en los términos establecidos en este artículo no repercutirá negativamente en el desarrollo profesional de las personas trabajadoras ni influirá de manera negativa en los procesos de evaluación de las empresas.

5. Las personas trabajadoras afectadas por este convenio colectivo tienen la obligación de cumplir con todos sus cometidos laborales, de acuerdo con lo previsto en sus contratos de trabajo, en la normativa vigente de aplicación y en la buena fe contractual. Las empresas incluidas en su ámbito de aplicación no podrán aplicar el régimen disciplinario recogido en esta misma norma convencional sectorial como consecuencia del ejercicio por parte de aquellas de su derecho a desconexión digital.

6. Como complemento de estas medidas, en el ámbito de la Empresa se podrán establecer protocolos de actuación que amplíen, desarrollen y mejoren lo aquí estipulado.

7. Las empresas podrán adoptar las medidas que estimen más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por la persona trabajadora de sus obligaciones laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración a los derechos de las personas trabajadoras.

*Artículo 53. Cumplimiento alternativo de la obligación de reserva de plantilla en favor de las personas trabajadoras con discapacidad.*

Las empresas podrán quedar exentas de la obligación regulada en el artículo 42.1 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, de forma parcial o total por opción voluntaria del empresario, por los motivos establecidos en la normativa, siempre que en ambos supuestos se aplique alguna de las medidas sustitutorias, alternativa o simultáneamente previstas por la regulación legal vigente.

## CAPÍTULO X

### Negociación Colectiva e Inaplicación de Convenio

*Artículo 54. Concurrencia de convenios.*

El presente convenio colectivo regula las relaciones laborales entre las empresas comprendidas en el ámbito funcional definido en el artículo 3 y todas sus personas trabajadoras.

No obstante los criterios de prioridad aplicativa vigentes en cada momento respecto de los convenios colectivos de empresa, en virtud de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, o norma que lo sustituya, el presente convenio colectivo, a salvo del citado mandato legal, gozará de prioridad aplicativa, con carácter de derecho mínimo

necesario, en las materias de organización, jornada máxima y tiempo de trabajo, descanso semanal, vacaciones, jubilación, estructura retributiva y salarios, licencias y excedencias, movilidad funcional, derechos sindicales y formación, e incluso modalidades de contratación y régimen disciplinario.

De acuerdo con lo pactado, las partes acuerdan expresamente que, a partir de la entrada en vigor del presente convenio colectivo, no podrán pactarse en los ámbitos previstos en el artículo 84.3 y 4 del actualmente vigente Estatuto de los Trabajadores, materias objeto de negociación en ese convenio.

Todo ello, sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores.

## CAPÍTULO XI

### El Principio de Igualdad y no Discriminación

#### Artículo 55. *Igualdad y no discriminación.*

El presente convenio, su interpretación y aplicación, se rige por el principio de igualdad y no discriminación por razones personales que consagran los artículos 14 de la Constitución y 17.1 del Estatuto de los Trabajadores, y muy especialmente por el principio de igualdad efectiva de mujeres y hombres que ha desarrollado la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, de planes de igualdad y su registro, y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva, cuyas previsiones se consideran como referencia interpretativa primordial del presente convenio Colectivo. Todas las empresas sujetas al presente convenio deberán contar con un plan de igualdad con los contenidos establecidos en la Ley, cuyo objetivo será potenciar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral. Contemplará, al menos, las siguientes áreas de actuación:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Asimismo, la definición de los grupos profesionales regulados en los artículos 11 a 16 de este convenio, se ajusta a criterios y sistemas que garantizan la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres y la correcta aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor.

#### Artículo 56. *Acoso Moral y Sexual.*

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

constitucionales, laborales y las declaraciones relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Disposición adicional primera. *Sistema extrajudicial.*

Sin perjuicio de las competencias de la Comisión Paritaria establecida en el artículo 6 de este convenio, las partes firmantes se someten al VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (sistema extrajudicial) firmado el 26 de noviembre de 2020 (BOE n.º 334 de 23 de diciembre de 2020) para la resolución de los conflictos colectivos laborales que se susciten al que le es aplicable este convenio, siempre que estos conflictos sean de ámbito estatal.

Disposición adicional segunda. *Cumplimiento del convenio y promoción del mismo.*

a) Con el objeto de promover el cumplimiento del presente convenio, ambas representaciones se comprometen a instar a los órganos de contratación de las administraciones públicas a que, de acuerdo con lo previsto en el artículo 129.2 de la Ley de Contratos del Sector Público, se requiera en los Pliegos de Contratación Pública referentes a prestación de servicios del ámbito funcional de este convenio, que todos los licitadores pongan de manifiesto, de manera fehaciente, haber tenido en cuenta en la elaboración de sus ofertas las obligaciones que en materia de protección de empleo, condiciones de trabajo y prevención de riesgos laborales les impone el presente convenio, sin que ello obste, como establece ese mismo artículo para la aplicación de lo dispuesto en el artículo 149 sobre verificación de las ofertas, que incluyan valores anormales o desproporcionados.

b) Igualmente, de acuerdo con lo recogido en el artículo 202 de la Ley de Contratos del Sector Público, ambas representaciones se comprometen a instar a las administraciones públicas a establecer condiciones especiales de ejecución de los contratos relacionadas con el cumplimiento de las obligaciones laborales por parte de las empresas contratistas, velando asimismo por la comprobación del respeto de las obligaciones que, en materia de protección del empleo, condiciones de trabajo y prevención de riesgos laborales, le impone el presente convenio. Todo ello al margen de la obligación del adjudicatario de cumplir las condiciones salariales de los trabajadores conforme al presente convenio colectivo, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 122 de esta misma Ley.

c) Asimismo, ambas representaciones se comprometen a solicitar a las administraciones públicas que verifiquen el cumplimiento del convenio en los concursos públicos que convoquen, de manera que si identificaran a algún licitador que realizara una oferta anormalmente baja por incumplir lo dispuesto en este convenio colectivo, la rechace al amparo de lo dispuesto en el artículo 149.4 de la Ley de Contratos del Sector Público.

d) Ambas representaciones se comprometen, igualmente, a solicitar a las administraciones públicas que, al amparo de lo dispuesto en los artículos 101 y 102 de la Ley de Contratos del Sector Público verifiquen que la dotación económica presupuestada en los concursos públicos para la prestación de servicios del ámbito funcional de este convenio es suficiente para dar cumplimiento a lo recogido en el presente convenio, al margen de la necesaria adición de los costes derivados de la ejecución material de los servicios, los gastos generales de estructura y el beneficio industrial. En el supuesto de que alguna de las representaciones identifique pliegos de concursos públicos cuya cuantía fuera inferior a la necesaria para cubrir los costes salariales dimanantes de la aplicación de este convenio, pondrá en conocimiento de dicha administración este hecho por si aquella tuviera a bien modificar las condiciones del pliego.

e) Finalmente, en el supuesto de que ambas representaciones constaten la existencia de incumplimientos o retrasos reiterados en el pago de los salarios o la aplicación de condiciones salariales derivadas de este convenio Colectivo, de ser dicha aplicación grave y dolosa, pondrán esta circunstancia en conocimiento de las

administraciones públicas contratantes a efectos de la aplicación de lo dispuesto en los artículos 201 y 211 de la Ley de Contratos del Sector Público.

Disposición adicional tercera. *Observatorio Sectorial.*

La preocupación de los firmantes por la evolución del sector y la necesidad de hacer un seguimiento del cumplimiento de las normas por parte de las empresas que operan en el mismo, les lleva a mantener el funcionamiento del Observatorio Sectorial, compuesto por los mismos, y que se reunirá periódicamente.

Disposición adicional cuarta. *Subrogación.*

Las partes dejan constancia expresa de que si legislativamente se produjese una modificación de la figura jurídica de la sucesión de empresas (actual artículo 44 del ET) o una nueva regulación que contemplase la exclusión de la posible responsabilidad solidaria derivada de un cambio en la empresa prestadora de un servicio respecto de las deudas generadas con carácter previo a que se produzca la subrogación, la comisión negociadora del convenio deberá reunirse, en el plazo de 1 mes desde la entrada en vigor de aquella, a fin de que adopte, en su caso, el acuerdo que legalmente sea necesario para adecuar el artículo 19 del presente convenio a dicha nueva regulación estatutaria, con especial interés en modificar y/o eliminar la condición indispensable para que opere la subrogación consistente en la constitución de aval bancario o seguro de caución.

Disposición adicional quinta. *Lenguaje no sexista.*

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

Disposición adicional sexta. *Cláusula de garantía salarial.*

En el supuesto de que el incremento porcentual que experimente el Índice General de Precios al Consumo (IPC General) publicado por el Instituto Nacional de Estadística (INE) entre los meses de enero de 2024 y agosto de 2026, fuese superior al incremento porcentual que experimenten todos los conceptos retributivos regulados en el convenio colectivo entre el 31 de diciembre de 2023 y agosto de 2026, tales conceptos se incrementarán en el diferencial existente entre ambos porcentajes, sin que el diferencial pueda ser en ningún caso superior al dos por ciento (2 %). El incremento porcentual derivado de la presente cláusula de garantía salarial, caso de producirse, tendrá efectos jurídicos y económicos exclusivamente desde el primero de enero de 2027 y se aplicará sobre todos los conceptos retributivos regulados en el convenio y a sus valores publicados a 31 de diciembre de 2026, constituyendo el resultado de esa actualización las remuneraciones de partida del año 2027. Esta actualización será calculada por la Comisión Paritaria.

En todo caso, se garantiza que la retribución en concepto de Salario Base del Auxiliar Administrativo, Vendedor/Promotor de Ventas y Auxiliar de Servicios, siempre estará por encima del Salario Mínimo Interprofesional, manteniendo, como mínimo, un diferencial con el SMI vigente en cada momento, equivalente al porcentaje de diferencia existente entre el SMI fijado para 2023 por el Real Decreto 99/2023, de 14 de febrero, y el Salario Base fijado para dichos niveles funcionales en las tablas salariales de dicho año, publicadas en el «Boletín Oficial del Estado» de 27 de marzo de 2023.

Disposición transitoria primera. *Especialidades del Plus Aeroportuario.*

El referido «Plus aeroportuario» del apartado e) del artículo 47 se aplicará y se empezará a devengar a partir del inicio efectivo del servicio derivado de las licitaciones públicas de AENA o entidad pública o privada que en su día la pueda sustituir, cuyo expediente de contratación se anuncie y se licite a partir del día siguiente de la publicación del presente convenio colectivo en el «Boletín Oficial del Estado», siendo exclusivamente de aplicación a cualquier licitación que afecte al personal incluido en el ámbito funcional del presente convenio que surja de forma posterior al expediente DSA-239/2023, Lotes 1 al 15.

## ANEXO

### Tablas salariales

	2024		2025		2026	
	Mensual	Anual	Mensual	Anual	Mensual	Anual
Grupo profesional 1						
Director General.	1.507,22	21.101,11	1.552,44	21.734,14	1.599,01	22.386,17
Director.	1.453,39	20.347,50	1.496,99	20.957,92	1.541,90	21.586,66
Titulado Superior o Medio.	1.399,56	19.593,89	1.441,55	20.181,70	1.484,80	20.787,15
Grupo profesional 2						
Jefe de Departamento / Servicios.	1.291,90	18.086,66	1.330,66	18.629,26	1.370,58	19.188,14
Supervisor de Departamento / Servicios.	1.239,27	17.349,80	1.276,45	17.870,29	1.314,74	18.406,40
Coordinador de Departamento / Servicios.	1.178,26	16.495,71	1.213,61	16.990,58	1.250,02	17.500,30
Inspector.	1.160,32	16.244,50	1.195,13	16.731,84	1.230,99	17.233,79
Grupo profesional 3						
Oficial de Primera Administrativo.	1.208,17	16.914,38	1.244,42	17.421,81	1.281,75	17.944,47
Oficial de Segunda Administrativo.	1.172,28	16.411,97	1.207,45	16.904,33	1.243,68	17.411,46
Auxiliar Administrativo.	1.147,33	16.062,62	1.147,33	16.062,62	1.217,20	17.040,83
Grupo profesional 4						
Jefe de Ventas.	1.291,90	18.086,66	1.330,66	18.629,26	1.370,58	19.188,14
Jefe de Equipo Comercial.	1.239,27	17.349,80	1.276,45	17.870,29	1.314,74	18.406,40
Ejecutivo / Consultor Comercial.	1.178,26	16.495,71	1.213,61	16.990,58	1.250,02	17.500,30
Vendedor / Promotor de ventas.	1.147,33	16.062,62	1.181,75	16.544,50	1.217,20	17.040,83
Grupo profesional 5						
Auxiliar de Servicios.	1.147,33	16.062,62	1.181,75	16.544,50	1.217,20	17.040,83
Auxiliar de servicios especializado.	1.262,06	17.668,88	1.299,92	18.198,95	1.338,92	18.744,92

**ANEXO I**

**Modelo Declaración Jurada**

*Declaración jurada*

D./Dña. ...., mayor de edad, con NIF/NIE n.º, en calidad de ..... de la empresa ....., la cual venía prestando sus servicios para el Cliente....., con poder suficiente,

Declara bajo juramento:

Que la mercantil a la que representa, al día de la fecha:

- Se encuentra al corriente de sus obligaciones tributarias, seguridad social y primas de accidentes de trabajo.
- Ha aplicado íntegramente el Convenio colectivo estatal de empresas de servicios auxiliares de información, recepción, control de accesos y comprobación de instalaciones al personal afectado por la subrogación.
- La inexistencia o relación de deudas liquidadas, vencidas y exigibles, tanto salariales como extrasalariales o indemnizaciones.
- La inexistencia o relación de aplazamientos o fraccionamientos de pago a la Seguridad Social o Hacienda.

Fdo.: \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ 202\_

**ANEXO II**

**Modelo Procedimientos Judiciales**

Autos	Persona trabajadora subrogable	Asunto reclamado	Fase actual	Situación actual	Fecha próxima	Riesgo máximo
(Incluir auto o n.º referencia).	(Incluir nombre).	(Incluir asunto principal de la reclamación).	(Conciliación / Juzgado / TSJ / AN / TS).	(Pdt juicio / desestimado y recurrido / estimado y recurrido).	(Incluir fecha del siguiente acto procesal).	(Incluir riesgo máximo reclamado).

NOTAS:



NOTAS:





MIEMBROS  
forosocial  
independiente



Auxiliar de  
servicios



sagital

ICTS



INV Servicios



Sede Central Sindicato ATES

C/ Alcalá, 414 (Entrada por C/ Hermandos García Noblejas nº 2- 3ª Plta.)  
28027 -MADRID-Teléf.: 91 547 87 63  
Web: [www.sindicatoates.com](http://www.sindicatoates.com)  
Email: [informacion@sindicatoates.com](mailto:informacion@sindicatoates.com)

Visabren

