

## I. COMUNIDAD DE MADRID

### D) Anuncios

#### Consejería de Economía, Empleo y Hacienda

- 1 *RESOLUCIÓN de 9 de marzo de 2017, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Ariete Seguridad, Sociedad Anónima” (código número 28100611012015).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Ariete Seguridad, Sociedad Anónima”, suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 13 de diciembre de 2016; completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el artículo 14 del Decreto 193/2015, de 4 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, y por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General,

#### RESUELVE

1. Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección y proceder al correspondiente depósito en este organismo.
2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 9 de marzo de 2017.—El Director General de Trabajo, Ángel Jurado Segovia.

## II CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA “ARIETE SEGURIDAD, SOCIEDAD ANÓNIMA”, PARA EL CENTRO DE TRABAJO DE LA COMUNIDAD DE MADRID

### EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

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

En la medida de sus posibilidades la empresa ha acotado el marco de negociación y ámbito de aplicación del convenio a la representación unitaria de la mayoría de trabajadores que reside en el comité de empresa de los trabajadores de la Comunidad de Madrid, todo ello a fin de ajustar el marco de negociación y vigencia del presente convenio colectivo a las imposiciones efectuadas por los órganos judiciales del orden social que han resuelto diversos contenciosos sobre el particular, y siempre respetando las premisas legales establecidas por el Título III del Estatuto de los Trabajadores.

De tal forma, que la mayor parte de la plantilla de la compañía presta sus servicios en centros de trabajo de la Comunidad de Madrid, encontrándose afiliados dentro del código cuenta de cotización de la compañía en dicha demarcación territorial, por lo que existe un núcleo mayoritario con homogeneidad de condiciones y circunstancias, y todo ello sin perjuicio de que las mismas medidas se están adoptando con los trabajadores de la compañía de otros centros de trabajo, mediante las actuaciones negociadoras de distinta índole previstas en la ley, siempre respetando las posibles particularidades que puedan existir en los distintos centros de trabajo.

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

En este sentido, la gran parte de los ingresos de la empresa en los últimos años se ha obtenido de los servicios prestados con los organismos públicos, y en particular de aquellos dependientes de la Comunidad de Madrid, los cuales, como consecuencia de la reducción de sus presupuestos, han obligado a sus proveedores a reducir en gran medida sus pretensiones económicas, motivo por el cual nos encontramos ante un descenso de facturación, con incremento de costes, debido principalmente a la subida de costes sociales por parte de la Administración General del Estado.

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

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

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

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

Precisamente en los últimos años, se han adoptado medidas relativas a la inaplicación del convenio colectivo sectorial, así como la aprobación de nuestro propio convenio colectivo de empresa, las cuales sin ser definitivas, han venido a dotar de cierta estabilidad financiera a la empresa, y sin llegar a equilibrar el balance financiero de la compañía, si han evi-

tado mayores pérdidas que hubieran provocado la insolvencia de la compañía a corto plazo, sin perjuicio de lo cual se aspira a procurar un futuro con mayor seguridad respecto a las condiciones laborales aplicables, que indudablemente beneficiarán a todas las partes interesadas, reduciendo la conflictividad, y otorgando seguridad presupuestaria para el acceso a nuevos concursos.

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

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

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

## Capítulo I

### Objeto y ámbito

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*—El presente convenio colectivo ha sido negociado por “Ariete Seguridad, Sociedad Anónima”, y la representación sindical de los trabajadores en la Comunidad de Madrid, y establece las bases fundamentales para regular las relaciones entre la empresa “Ariete Seguridad, Sociedad Anónima”, y sus trabajadores en el ámbito de actividad de la empresa.

Art. 2. *Ámbito territorial.*—El presente convenio colectivo será de aplicación al centro de trabajo que actualmente tiene abierto la empresa en la localidad de Alcorcón (Madrid), quedando incluidos en el mismo los puestos de trabajo de la empresa que se encuentran dentro de la Comunidad de Madrid.

Art. 3. *Ámbito funcional.*—Se encuentran incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo, todas las actividades desarrolladas por la compañía “Ariete Seguridad, Sociedad Anónima”, y que se encuentran descritas en su objeto social, estableciéndose como actividad principal la prestación de servicios de vigilancia y protección de inmuebles o personas, servicios de escolta, transporte de explosivos y de valores y caudales, depósito y custodia de los mismos o cualesquiera bienes que precisen vigilancia y protección, incluyéndose aquellos servicios de vigilancia y protección que se presten mediante la utilización de sistemas electrónicos, audiovisuales o de cualquier otra naturaleza.

Art. 4. *Ámbito personal.*—El presente convenio colectivo regulará las relaciones laborales de todos los trabajadores adscritos al centro de trabajo que actualmente tiene abierto la empresa en la localidad de Alcorcón (Madrid), conforme al ámbito territorial y funcional precedentemente establecido, y a excepción de las relaciones de alta dirección a las que se aplicarán las disposiciones específicas de carácter legal o reglamentario.

Art. 5. *Vigencia.*—La vigencia del presente convenio colectivo se extenderá por un período inicial de cinco años, entrando en vigor en fecha 1 de enero de 2017 y prolongándose hasta el día 31 de diciembre de 2021, con independencia de la fecha de publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Art. 6. *Prórroga y procedimiento de denuncia.*—Una vez vencida la vigencia inicialmente pactada del presente convenio colectivo, podrá prorrogarse por períodos anuales sucesivos, hasta que exista denuncia por alguna de las partes en tiempo y forma.

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

Art. 7. *No vinculación a la totalidad.*—En el supuesto de que por la autoridad laboral o la jurisdicción laboral se declarase la nulidad de alguna de las cláusulas del presente convenio, el resto de normas conservará su plena vigencia, procediéndose a la regulación de tales materias por las normas previstas en el convenio colectivo de ámbito superior o por lo previsto en la legislación vigente.

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

1. Las partes negociadoras crearán una comisión para ejercer las funciones de seguimiento de la aplicación del convenio colectivo e interpretación de su contenido en los supuestos de conflicto, que se compondrá por tres miembros del comité de empresa de los trabajadores de los centros de la Comunidad de Madrid y otros tres miembros por parte de la empresa, que serán designados dentro de los tres primeros meses de vigencia del presente convenio colectivo.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 9. *Principio de Igualdad.*—El presente Convenio, su interpretación y aplicación, se rige por el principio de igualdad y no discriminación por razones personales que consagran el Artículo 14 de la Constitución española y Artículo 17.1 del Estatuto de los Trabajadores, así como por el principio de igualdad efectiva de mujeres y hombres que ha desarrollado la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, estableciéndose dichas normas como fundamentales en la interpretación del presente convenio colectivo.

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

La dirección de la empresa velará por el cumplimiento efectivo del derecho a la igualdad, quedando prohibido expresamente cualquier práctica o actuación que implique discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, quedando ordenada dicha obligación en base al plan de igualdad desarrollado en la empresa “Ariete Seguridad, Sociedad Anónima”, y por las normas previstas al particular en el Ordenamiento jurídico.

## Capítulo II

### Organización del trabajo

Art. 10. *Principios generales.*—La organización práctica del trabajo es facultad exclusiva de la dirección de la empresa, que acatará en todo momento la legalidad vigente. Los

representantes de los trabajadores podrán formular propuestas, quejas o hacer sugerencias para contribuir a la mejora de las condiciones de trabajo o la productividad de la empresa.

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

Art. 11. *Normas.*—La organización del trabajo comprende las siguientes normas:

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

En todo caso se respetará la categoría profesional 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 de forma clara y sencilla, de manera que los trabajadores puedan fácilmente comprenderla, incluso en los casos en que se aplique un sistema de remuneración con incentivos o primas.
- g) La realización de las modificaciones en los métodos de trabajo, distribuciones de personal, cambio de funciones, calificación profesional, retribuciones, sean con incentivos o sin él, cantidad y calidad de trabajo, razonablemente exigibles.
- h) El mantenimiento de las normas de organización de trabajo, tanto a nivel individual como colectivo, que emanan de este Convenio, a nivel individual incluso en los casos de disconformidad del trabajador, expresada a través de sus representantes, se mantendrán tales normas en tanto no exista resolución del conflicto por parte de la autoridad competente, ya sea judicial o administrativa.

Art. 12. *Formación y prácticas de tiro.*—La empresa deberá sufragar aquellos cursos de formación y especialización que por la actividad particular que deban ejercer los trabajadores se requieran, y correlativamente los trabajadores vendrán obligados a realizar dicha formación, sin que por dicho motivo se devenguen retribuciones o compensaciones distintas de las previstas en el presente convenio colectivo.

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

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

### Capítulo III

#### *Clasificación profesional*

Art. 13. *Normas generales.*—1. La clasificación profesional establecida en el convenio colectivo sectorial son meramente enunciativas, no limitativas y no suponen obligación alguna de proveer todas las plazas y categorías enumeradas, siempre que las necesidades y número de trabajadores en plantilla no lo requieran.

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

## Capítulo IV

### *Movilidad geográfica y funcional*

Art. 14. *Lugar de trabajo.*—Dadas las especiales circunstancias en que se prestan los servicios de seguridad y vigilancia, la movilidad del personal vendrá determinada por las facultades de organización de la empresa, que procederá a la distribución de su personal entre sus diversos centros de trabajo de la manera más racional y adecuada para optimizar la productividad. En ningún caso, se considerará traslado o desplazamiento, ni se generarán consecuencias económicas ni de ninguna otra índole, aquellos cambios de centro de trabajo asignado a un trabajador cuando los centros se encuentren dentro de la misma localidad, o bien la distancia que separe ambos centros de trabajo, o el nuevo centro y el domicilio del trabajador, no sea superior a 30 kilómetros.

Art. 15. *Movilidad funcional.*—La empresa, en caso de necesidad justificada, podrá exigir temporalmente de sus trabajadores la realización de trabajos de categoría superior, en cuyo caso, deberá retribuir dichos servicios con el salario correspondiente a la categoría que comprenda dichas funciones durante el período de tiempo en que se ejerzan dichas funciones, el cual no podrá ser superior a seis meses dentro de un año natural u ocho meses si transcurre dentro de dos años naturales, reintegrando sus condiciones iniciales cuando cese la causa que motivó el cambio o se cumplan los plazos previstos.

En aquellos supuestos en que de forma temporal un trabajador debiera realizar funciones de inferior categoría a la que tiene reconocida, mantendrá su retribución correspondiente a la categoría profesional reconocida.

Se evitará, en la medida de lo posible (dentro de las facultades de organización del trabajo que correspondan a la empresa) reiterar que la realización de trabajos de inferior categoría recaiga en un mismo trabajador, salvo que este lo pidiera expresamente, en cuyo caso, la retribución recibida será la que corresponda al trabajo desempeñado y no a la categoría del trabajador.

## Capítulo V

### *Jornada de trabajo, descansos y vacaciones*

Art. 16. *Jornada de trabajo.*—La jornada de trabajo será de 1.782 horas anuales de trabajo efectivo, lo que supone 162 horas en cómputo mensual. La distribución de la jornada de trabajo será siempre bajo los criterios de las directrices de organización de los servicios de la empresa. Si un trabajador por necesidades del servicio no pudiese realizar su jornada mensual completa, deberá compensarla, en el mismo o distintos servicios, dentro de los dos meses siguientes.

Se entenderá como trabajo nocturno el que se realice entre las 22.00 y las 06.00 horas.

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

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

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

Art. 17. *Horas extraordinarias.*—Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas que excedan de la jornada ordinaria establecida en el artículo precedente. Las horas extraordinarias se compensarán con períodos de descanso o se retribuirán todas ellas, sin distinción alguna, conforme a lo previsto por el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, sin que en ningún caso el precio de la hora extraordinaria pueda ser inferior al precio de la hora ordinaria, excluyéndose aquellos complementos no retributivos como plus vestuario y plus transporte, así como los complementos que compensen el momento en que se presta el servicio, tales como nocturnidad y festividad.

Art. 18. *Vacaciones.*—Los trabajadores afectados por la regulación del presente convenio colectivo tendrán derecho a disfrutar de vacaciones retribuidas, conforme a las siguientes condiciones:

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

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

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

## Capítulo VI

### *Régimen disciplinario*

Art. 19. *Principios del régimen disciplinario.*—La empresa se encuentra facultada para corregir y sancionar, en su caso, aquellas conductas de los trabajadores que supongan una infracción de conformidad con la tipificación establecida en el Estatuto de los Trabajadores y en el Convenio Colectivo estatal de Empresas de Seguridad, siguiendo siempre los trámites establecidos en dichas normas.

Art. 20. *Abuso de autoridad.*—Todos los trabajadores podrán comunicar a los responsables de la empresa aquellos actos que consideren un abuso de autoridad de sus superiores, comunicando por escrito dichos actos a la representación de los trabajadores. La Dirección de la empresa adoptará aquellas medidas encaminadas a la averiguación de los hechos, debiendo comunicar por escrito al trabajador agraviado el resultado de sus actuaciones en el plazo de quince días, y todo ello sin perjuicio de las acciones de toda índole que puedan amparar los derechos del trabajador.

## Capítulo VII

### *Prestaciones sociales*

Art. 21. *Seguro colectivo de accidentes.*—1. La empresa mantendrá póliza de seguro colectivo de accidentes a favor de todos los trabajadores conforme a las cuantías correspondientes en cada año que fije el convenio colectivo estatal, y por las contingencias de muerte, incapacidad permanente total, absoluta y gran invalidez, derivadas de accidentes.

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

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

Art. 22. *Ayudas a hijos y cónyuges discapacitados.*—1. La empresa abonará la cantidad de 120,00 euros mensuales por ayuda a los trabajadores con hijos discapacitados y con independencia de la prestación que la Seguridad Social les reconozca, en su caso, por el concepto de ayuda o subsidio a discapacitados y que se establezca por la normativa vigente al particular.

2. Igualmente se mantiene la cuantía que se fije en cada ejercicio en aquellos supuestos en los que el cónyuge del trabajador presente una discapacidad física, psíquica o sensorial del 65 por 100 o superior.

Art. 23. *Compensaciones en los supuestos de incapacidad temporal.*—1. En caso de enfermedad o accidente no laboral, la empresa completará las retribuciones de los trabajadores, en una sola ocasión dentro de un año natural, a excepción de las incapacidades temporales derivadas de tratamientos médicos de cáncer o de enfermedades graves, como enfermedades cardiovasculares, en cuyo caso se completarán las retribuciones de los trabajadores en todos los períodos de incapacidad que se le reconozcan.

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

- Del día 1 al 3, el 50 por 100 de la base de cotización.
- Del día 4 al 20, el 80 por 100 de la base de cotización.
- Del día 21 al 40, hasta el 100 por 100 de la base de cotización.
- Del día 41 al 60, hasta el 90 por 100 de la base de cotización.
- Del día 61 al 90, hasta el 80 por 100 de la base de cotización.
- Del 91 en adelante, si procede, conforme a la legislación vigente.

Art. 24. *Anticipos*.—Los trabajadores tendrán derecho a percibir un anticipo por trimestre natural a cuenta por el trabajo ya realizado, sin que pueda exceder tal anticipo del 60 por 100 del importe de su retribución total mensual.

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

Art. 25. *Asistencia jurídica*.—1. La empresa se compromete a asumir la asistencia legal a aquellos trabajadores que en calidad de acusados o denunciados se vean incurso en procesos penales instruidos con ocasión de acciones realizadas en el cumplimiento de las funciones propias de su puesto de trabajo, con independencia de que el trabajador cause baja antes o durante la tramitación del procedimiento.

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

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

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

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

## Capítulo VIII

### *Retribuciones*

Art. 26. *Disposición general*.—Las retribuciones del personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo estarán constituidas por el salario base y todos los complementos del mismo relacionados en las tablas salariales incorporadas al presente convenio bajo Anexo, y corresponde a la jornada completa prevista en el artículo 17 del presente Convenio Colectivo, de tal forma que en los contratos con jornada reducida, o las reducciones de jornada aplicada con posterioridad a la suscripción del contrato a tiempo completo, supondrá una reducción proporcional de todos los conceptos aplicables en la retribución del trabajador.

Art. 27. *Estructura salarial*.—La estructura económica que tendrán las retribuciones de los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo durante la vigencia del mismo, será la siguiente:

- a) Sueldo base.
- b) Complementos:
  - i) Personales:
    - Antigüedad.
  - ii) De puesto de trabajo:
    - Peligrosidad.
    - Plus escolta.



- Plus actividad.
  - Plus de responsable de equipo.
  - Plus de trabajo nocturno (nocturnidad).
  - Plus de Radioscopia Aeroportuaria.
  - Plus de Radioscopia básica.
  - Plus de Fines de semana y festivos (festividad).
  - Plus de aeropuerto.
- iii) De cantidad o calidad de trabajo:
- Horas extraordinarias.
  - Plus de Nochebuena y/o Nochevieja.
  - Plus de disponibilidad.
- c) De vencimiento superior al mes:
- Paga extra de Navidad.
  - Paga extra de Verano.
  - Paga extra de beneficios.
- d) Indemnizaciones o suplidos:
- Plus de Distancia y Transporte.
  - Plus de Mantenimiento de Vestuario.

Art. 28. *Sueldo base.*—Se entenderá por sueldo base la retribución correspondiente, en cada una de las categorías profesionales a una actividad normal, durante la jornada de trabajo fijada en el presente Convenio Colectivo, si por cualquier circunstancia la jornada se redujese, o el contrato de trabajo se suscribiese con jornada reducida, el importe de todos los conceptos serán proporcionales a la jornada realmente ejercida por el trabajador.

Art. 29. *Complementos.*—El complemento personal de antigüedad y demás complementos previstos precedentemente, corresponderán a todos los trabajadores, sin excepción de categorías, siempre que concurren las circunstancias que justifiquen su devengo y conforme a los valores establecidos en las tablas que se adjuntan al presente Convenio Colectivo bajo Anexo.

Art. 30. *Pagas extraordinarias.*—1. El personal de la empresa percibirá dos pagas extras al año, devengadas anualmente y pagaderas, la de Verano antes del día 15 de julio, la de Navidad antes del día 15 de diciembre, y por los importes correspondientes a una mensualidad del Sueldo base, más los complementos de antigüedad y peligrosidad, de conformidad con las cuantías que constan en las tablas salariales que se adjuntan al presente Convenio Colectivo bajo Anexo.

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

Art. 31. *Indemnización y suplidos.*—En concepto de compensación por el coste que pueda suponer a los trabajadores su desplazamiento al centro de trabajo y el mantenimiento de su uniforme, los trabajadores podrán percibir en doce meses del año las cantidades que constan en las tablas salariales que se adjuntan bajo Anexo.

Art. 32. *Actualización salarial.*—Las cuantías de todos los conceptos previstos en la tablas salariales que se adjuntan al presente Convenio Colectivo bajo Anexo serán objeto de un incremento de conformidad con las cantidades previstas en las tablas salariales que se adjuntan al presente Convenio Colectivo bajo Anexo.

## Capítulo IX

### Cláusulas finales

Art. 33. *Procedimientos para solventar discrepancias sobre la inaplicación de condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo.*—Las partes negociadoras acuerdan expresamente la sumisión a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en el Reglamento de funcionamiento del sistema de solución extrajudicial de conflictos de trabajo y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid, para



solventar discrepancias sobre la no aplicación de las condiciones de trabajo del convenio colectivo referidas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, las cuales se tramitarán de conformidad con las prescripciones legales y reglamentarias establecidas al particular.

Art. 34. En todo lo no previsto en el presente convenio colectivo, quedará integrado por lo establecido en el Convenio Colectivo sectorial y en la legislación laboral vigente.

Art. 35. *Cláusula final.*—A partir del último trimestre de 2021, y siempre en función de la evolución de las circunstancias del mercado y de la situación de la empresa, se convocará a la representación de los trabajadores a los efectos de tratar la vigencia del presente Convenio Colectivo o de algunas de las cláusulas del mismo.

## TABLAS SALARIALES 2017

**VIGILANTE DE SEGURIDAD**

CONCEPTO	IMPORTE
SALARIO BASE	904,64 €
ANTIGÜEDAD TRIENIOS	25,51 €
ANTIGÜEDAD QUIQUENIOS	36,23 €
PELIGROSIDAD	18,77 €
PELIGROSIDAD SERVICIO CON ARMA (MENSUAL)	139,72 €
PELIGROSIDAD SERVICIO CON ARMA (HORA)	0,86 €
RESPONSABLE DE EQUIPO (10% SALARIO BASE)	90,46 €
RADIOSCOPIA AEROPORTURIA (HORA)	1,17 €
RADIOSCOPIA BÁSICA (HORA)	0,17 €
HORAS NOCTURNAS	0,99 €
HORAS FESTIVAS	0,79 €
NOCHE BUENA Y NOCHE VIEJA	65,94 €
PLUS TRANSPORTE	65,00 €
PLUS VESTUARIO	22,85 €

**VIGILANTE DE EXPLOSIVOS**

CONCEPTO	IMPORTE
SALARIO BASE	904,64 €
ANTIGÜEDAD TRIENIOS	25,51 €
ANTIGÜEDAD QUIQUENIOS	36,23 €
PELIGROSIDAD	164,68 €
HORAS NOCTURNAS	0,99 €
HORAS FESTIVAS	0,79 €
NOCHE BUENA Y NOCHE VIEJA	65,94 €
PLUS TRANSPORTE	60,00 €
PLUS VESTUARIO	22,07 €
PLUS ACTIVIDAD	29,12 €

**INSPECTOR**

CONCEPTO	IMPORTE
SALARIO BASE	1.158,66 €
ANTIGÜEDAD TRIENIOS	31,79 €
ANTIGÜEDAD QUIQUENIOS	45,68 €
HORAS NOCTURNAS	1,16 €
NOCHE BUENA Y NOCHE VIEJA	65,94 €
PLUS TRANSPORTE	79,40 €
PLUS VESTUARIO	0,00 €
PLUS ACTIVIDAD	23,14 €

**COORDINADOR DE SERVICIOS**

CONCEPTO	IMPORTE
SALARIO BASE	1.158,66 €
ANTIGÜEDAD TRIENIOS	31,79 €
ANTIGÜEDAD QUIQUENIOS	45,68 €
HORAS NOCTURNAS	1,16 €
NOCHE BUENA Y NOCHE VIEJA	65,94 €
PLUS TRANSPORTE	79,40 €
PLUS VESTUARIO	0,00 €
PLUS ACTIVIDAD	23,14 €

**ESCOLTA**

CONCEPTO	IMPORTE
SALARIO BASE	904,64 €
ANTIGÜEDAD TRIENIOS	24,63 €
ANTIGÜEDAD QUIQUENIOS	34,98 €
PELIGROSIDAD	130,00 €
RESPONSABLE DE EQUIPO (10% SALARIO BASE)	90,46 €
HORAS NOCTURNAS	0,99 €
HORAS FESTIVAS	0,79 €
NOCHE BUENA Y NOCHE VIEJA	65,94 €
PLUS TRANSPORTE	65,00 €
PLUS VESTUARIO	23,00 €

CATEGORÍA	SALARIO BASE	ANTIGÜEDAD QUINQUENIOS	ANTIGÜEDAD TRIENIOS	PLUS ACTIVIDAD	PLUS TRANSPORTE	PLUS VESTUARIO	TOTAL
<b>PERSONAL DIRECTIVO, TITULADO Y TÉCNICO</b>							
JEFE DE PERSONAL	1390,45	67,62	46,99		78,07		1.548,12
JEFE DE SEGURIDAD	1390,45	67,62	46,99		78,07		1.548,12
TITULADO SUPERIOR	1390,45	67,62	46,99		78,07		1.548,12
<b>PERSONAL ADMINISTRATIVO</b>							
OFICIAL DE PRIMERA	952,36	43,24	30,09	78,29	85,56		1.165,54
OFICIAL DE SEGUNDA	901,61	40,63	28,28	84,06	86,5		1.118,15
TÉCNICO COMERCIAL	1095,61	44,69	31,10	73,08	85,09		1.305,02
VENDEDOR	978,06	44,69	31,10	75,06	85,09		1.189,45
<b>MANDOS INTERMEDIOS</b>							
JEFE DE VIGILANCIA	1217,53	49,74	34,62	10,05	81,46		1.367,8
JEFE DE SERVICIOS	1217,53	49,74	34,62	10,05	81,46		1.367,8

## TABLAS SALARIALES 2018

## VIGILANTE DE SEGURIDAD

CONCEPTO	IMPORTE
SALARIO BASE	907,35 €
ANTIGÜEDAD TRIENIOS	25,51 €
ANTIGÜEDAD QUIQUENIOS	36,23 €
PELIGROSIDAD	18,83 €
PELIGROSIDAD SERVICIO CON ARMA (MENSUAL)	139,72 €
PELIGROSIDAD SERVICIO CON ARMA (HORA)	0,86 €
RESPONSABLE DE EQUIPO (10% SALARIO BASE)	90,73 €
RADIOSCOPIA AEROPORTURIA (HORA)	1,17 €
RADIOSCOPIA BÁSICA (HORA)	0,17 €
HORAS NOCTURNAS	0,99 €
HORAS FESTIVAS	0,79 €
NOCHE BUENA Y NOCHE VIEJA	65,94 €
PLUS TRANSPORTE	65,00 €
PLUS VESTUARIO	22,85 €

## VIGILANTE DE EXPLOSIVOS

CONCEPTO	IMPORTE
SALARIO BASE	907,35 €
ANTIGÜEDAD TRIENIOS	25,51 €
ANTIGÜEDAD QUIQUENIOS	36,23 €
PELIGROSIDAD	165,17 €
HORAS NOCTURNAS	0,99 €
HORAS FESTIVAS	0,79 €
NOCHE BUENA Y NOCHE VIEJA	65,94 €
PLUS TRANSPORTE	60,00 €
PLUS VESTUARIO	22,07 €
PLUS ACTIVIDAD	29,12 €

## INSPECTOR

CONCEPTO	IMPORTE
SALARIO BASE	1.162,14 €
ANTIGÜEDAD TRIENIOS	31,79 €
ANTIGÜEDAD QUIQUENIOS	45,68 €
HORAS NOCTURNAS	1,16 €
NOCHE BUENA Y NOCHE VIEJA	65,94 €
PLUS TRANSPORTE	79,40 €
PLUS VESTUARIO	0,00 €
PLUS ACTIVIDAD	23,14 €

## COORDINADOR DE SERVICIOS

CONCEPTO	IMPORTE
SALARIO BASE	1.162,14 €
ANTIGÜEDAD TRIENIOS	31,79 €
ANTIGÜEDAD QUIQUENIOS	45,68 €
HORAS NOCTURNAS	1,16 €
NOCHE BUENA Y NOCHE VIEJA	65,94 €
PLUS TRANSPORTE	79,40 €
PLUS VESTUARIO	0,00 €
PLUS ACTIVIDAD	23,14 €

## ESCOLTA

CONCEPTO	IMPORTE
SALARIO BASE	907,35 €
ANTIGÜEDAD TRIENIOS	24,63 €
ANTIGÜEDAD QUIQUENIOS	34,98 €
PELIGROSIDAD	130,39 €
RESPONSABLE DE EQUIPO (10% SALARIO BASE)	90,73 €
HORAS NOCTURNAS	0,99 €
HORAS FESTIVAS	0,79 €
NOCHE BUENA Y NOCHE VIEJA	65,94 €
PLUS TRANSPORTE	65,00 €
PLUS VESTUARIO	23,00 €

CATEGORÍA	SALARIO BASE	ANTIGÜEDAD QUINQUENIOS	ANTIGÜEDAD TRIENIOS	PLUS ACTIVIDAD	PLUS TRANSPORTE	PLUS VESTUARIO	TOTAL
<b>PERSONAL DIRECTIVO, TITULADO Y TÉCNICO</b>							
JEFE DE PERSONAL	1390,45	67,62	46,99		78,07		1.548,12
JEFE DE SEGURIDAD	1390,45	67,62	46,99		78,07		1.548,12
TITULADO SUPERIOR	1390,45	67,62	46,99		78,07		1.548,12
<b>PERSONAL ADMINISTRATIVO</b>							
OFICIAL DE PRIMERA	952,36	43,24	30,09	78,29	85,56		1.165,54
OFICIAL DE SEGUNDA	901,61	40,63	28,28	84,06	86,50		1.118,15
TÉCNICO COMERCIAL	1095,61	44,69	31,10	73,08	85,09		1.305,02
VENDEDOR	978,06	44,69	31,10	75,06	85,09		1.189,45
<b>MANDOS INTERMEDIOS</b>							
JEFE DE VIGILANCIA	1217,53	49,74	34,62	10,05	81,46		1.367,8
JEFE DE SERVICIOS	1217,53	49,74	34,62	10,05	81,46		1.367,8

## TABLAS SALARIALES 2019

**VIGILANTE DE SEGURIDAD**

CONCEPTO	IMPORTE
SALARIO BASE	910,98 €
ANTIGÜEDAD TRIENIOS	25,51 €
ANTIGÜEDAD QUIQUENIOS	36,23 €
PELIGROSIDAD	18,91 €
PELIGROSIDAD SERVICIO CON ARMA (MENSUAL)	139,72 €
PELIGROSIDAD SERVICIO CON ARMA (HORA)	0,86 €
RESPONSABLE DE EQUIPO (10% SALARIO BASE)	91,09 €
RADIOSCOPIA AEROPORTURIA (HORA)	1,17 €
RADIOSCOPIA BÁSICA (HORA)	0,17 €
HORAS NOCTURNAS	0,99 €
HORAS FESTIVAS	0,79 €
NOCHE BUENA Y NOCHE VIEJA	65,94 €
PLUS TRANSPORTE	65,00 €
PLUS VESTUARIO	22,85 €

**VIGILANTE DE EXPLOSIVOS**

CONCEPTO	IMPORTE
SALARIO BASE	910,98 €
ANTIGÜEDAD TRIENIOS	25,51 €
ANTIGÜEDAD QUIQUENIOS	36,23 €
PELIGROSIDAD	165,83 €
HORAS NOCTURNAS	0,99 €
HORAS FESTIVAS	0,79 €
NOCHE BUENA Y NOCHE VIEJA	65,94 €
PLUS TRANSPORTE	60,00 €
PLUS VESTUARIO	22,07 €
PLUS ACTIVIDAD	29,12 €

**INSPECTOR**

CONCEPTO	IMPORTE
SALARIO BASE	1.166,79 €
ANTIGÜEDAD TRIENIOS	31,79 €
ANTIGÜEDAD QUIQUENIOS	45,68 €
HORAS NOCTURNAS	1,16 €
NOCHE BUENA Y NOCHE VIEJA	65,94 €
PLUS TRANSPORTE	79,40 €
PLUS VESTUARIO	0,00 €
PLUS ACTIVIDAD	23,14 €

**COORDINADOR DE SERVICIOS**

CONCEPTO	IMPORTE
SALARIO BASE	1.166,79 €
ANTIGÜEDAD TRIENIOS	31,79 €
ANTIGÜEDAD QUIQUENIOS	45,68 €
HORAS NOCTURNAS	1,16 €
NOCHE BUENA Y NOCHE VIEJA	65,94 €
PLUS TRANSPORTE	79,40 €
PLUS VESTUARIO	0,00 €
PLUS ACTIVIDAD	23,14 €

**ESCOLTA**

CONCEPTO	IMPORTE
SALARIO BASE	910,98 €
ANTIGÜEDAD TRIENIOS	24,63 €
ANTIGÜEDAD QUIQUENIOS	34,98 €
PELIGROSIDAD	130,78 €
RESPONSABLE DE EQUIPO (10% SALARIO BASE)	91,09 €
HORAS NOCTURNAS	0,99 €
HORAS FESTIVAS	0,79 €
NOCHE BUENA Y NOCHE VIEJA	65,94 €
PLUS TRANSPORTE	65,00 €
PLUS VESTUARIO	23,00 €

CATEGORÍA	SALARIO BASE	ANTIGÜEDAD QUINQUENIOS	ANTIGÜEDAD TRIENIOS	PLUS ACTIVIDAD	PLUS TRANSPORTE	PLUS VESTUARIO	TOTAL
<b>PERSONAL DIRECTIVO, TITULADO Y TÉCNICO</b>							
JEFE DE PERSONAL	1.390,45	67,62	46,99		78,07		1.548,12
JEFE DE SEGURIDAD	1.390,45	67,62	46,99		78,07		1.548,12
TITULADO SUPERIOR	1.390,45	67,62	46,99		78,07		1.548,12
<b>PERSONAL ADMINISTRATIVO</b>							
OFICIAL DE PRIMERA	952,36	43,24	30,09	78,29	85,56		1.165,54
OFICIAL DE SEGUNDA	901,61	40,63	28,28	84,06	86,5		1.118,15
TÉCNICO COMERCIAL	1.095,61	44,69	31,10	73,08	85,09		1.305,02
VENDEDOR	978,06	44,69	31,10	75,06	85,09		1.189,45
<b>MANDOS INTERMEDIOS</b>							
JEFE DE VIGILANCIA	1.217,53	49,74	34,62	10,05	81,46		1.367,8
JEFE DE SERVICIOS	1.217,53	49,74	34,62	10,05	81,46		1.367,8



## TABLAS SALARIALES 2020

## VIGILANTE DE SEGURIDAD

CONCEPTO	IMPORTE
SALARIO BASE	914,62 €
ANTIGÜEDAD TRIENIOS	25,51 €
ANTIGÜEDAD QUIQUENIOS	36,23 €
PELIGROSIDAD	18,99 €
PELIGROSIDAD SERVICIO CON ARMA (MENSUAL)	139,72 €
PELIGROSIDAD SERVICIO CON ARMA (HORA)	0,86 €
RESPONSABLE DE EQUIPO (10% SALARIO BASE)	91,46 €
RADIOSCOPIA AEROPORTURIA (HORA)	1,17 €
RADIOSCOPIA BÁSICA (HORA)	0,17 €
HORAS NOCTURNAS	0,99 €
HORAS FESTIVAS	0,79 €
NOCHE BUENA Y NOCHE VIEJA	65,94 €
PLUS TRANSPORTE	65,00 €
PLUS VESTUARIO	22,85 €

## VIGILANTE DE EXPLOSIVOS

CONCEPTO	IMPORTE
SALARIO BASE	914,62 €
ANTIGÜEDAD TRIENIOS	25,51 €
ANTIGÜEDAD QUIQUENIOS	36,23 €
PELIGROSIDAD	166,49 €
HORAS NOCTURNAS	0,99 €
HORAS FESTIVAS	0,79 €
NOCHE BUENA Y NOCHE VIEJA	65,94 €
PLUS TRANSPORTE	60,00 €
PLUS VESTUARIO	22,07 €
PLUS ACTIVIDAD	29,12 €

## INSPECTOR

CONCEPTO	IMPORTE
SALARIO BASE	1.171,46 €
ANTIGÜEDAD TRIENIOS	31,79 €
ANTIGÜEDAD QUIQUENIOS	45,68 €
HORAS NOCTURNAS	1,16 €
NOCHE BUENA Y NOCHE VIEJA	65,94 €
PLUS TRANSPORTE	79,40 €
PLUS VESTUARIO	0,00 €
PLUS ACTIVIDAD	23,14 €

## COORDINADOR DE SERVICIOS

CONCEPTO	IMPORTE
SALARIO BASE	1.171,46 €
ANTIGÜEDAD TRIENIOS	31,79 €
ANTIGÜEDAD QUIQUENIOS	45,68 €
HORAS NOCTURNAS	1,16 €
NOCHE BUENA Y NOCHE VIEJA	65,94 €
PLUS TRANSPORTE	79,40 €
PLUS VESTUARIO	0,00 €
PLUS ACTIVIDAD	23,14 €

## ESCOLTA

CONCEPTO	IMPORTE
SALARIO BASE	914,62 €
ANTIGÜEDAD TRIENIOS	24,63 €
ANTIGÜEDAD QUIQUENIOS	34,98 €
PELIGROSIDAD	131,17 €
RESPONSABLE DE EQUIPO (10% SALARIO BASE)	91,46 €
HORAS NOCTURNAS	0,99 €
HORAS FESTIVAS	0,79 €
NOCHE BUENA Y NOCHE VIEJA	65,94 €
PLUS TRANSPORTE	65,00 €
PLUS VESTUARIO	23,00 €

CATEGORÍA	SALARIO BASE	ANTIGÜEDAD QUINQUENIOS	ANTIGÜEDAD TRIENIOS	PLUS ACTIVIDAD	PLUS TRANSPORTE	PLUS VESTUARIO	TOTAL
<b>PERSONAL DIRECTIVO, TITULADO Y TÉCNICO</b>							
JEFE DE PERSONAL	1.390,45	67,62	46,99		78,07		1.548,12
JEFE DE SEGURIDAD	1.390,45	67,62	46,99		78,07		1.548,12
TITULADO SUPERIOR	1.390,45	67,62	46,99		78,07		1.548,12
<b>PERSONAL ADMINISTRATIVO</b>							
OFICIAL DE PRIMERA	952,36	43,24	30,09	78,29	85,56		1.165,54
OFICIAL DE SEGUNDA	901,61	40,63	28,28	84,06	86,5		1.118,15
TÉCNICO COMERCIAL	1.095,61	44,69	31,10	73,08	85,09		1.305,02
VENDEDOR	978,06	44,69	31,10	75,06	85,09		1.189,45
<b>MANDOS INTERMEDIOS</b>							
JEFE DE VIGILANCIA	1.217,63	49,74	34,62	10,05	81,46		1.367,8
JEFE DE SERVICIOS	1.217,63	49,74	34,62	10,05	81,44		1.367,8

## TABLAS SALARIALES 2021

## VIGILANTE DE SEGURIDAD

CONCEPTO	IMPORTE
SALARIO BASE	919,19 €
ANTIGÜEDAD TRIENIOS	25,51 €
ANTIGÜEDAD QUIQUENIOS	36,23 €
PELIGROSIDAD	19,08 €
PELIGROSIDAD SERVICIO CON ARMA (MENSUAL)	139,72 €
PELIGROSIDAD SERVICIO CON ARMA (HORA)	0,86 €
RESPONSABLE DE EQUIPO (10% SALARIO BASE)	91,91 €
RADIOSCOPIA AEROPORTURIA (HORA)	1,17 €
RADIOSCOPIA BÁSICA (HORA)	0,17 €
HORAS NOCTURNAS	0,99 €
HORAS FESTIVAS	0,79 €
NOCHE BUENA Y NOCHE VIEJA	65,94 €
PLUS TRANSPORTE	65,00 €
PLUS VESTUARIO	22,85 €

## VIGILANTE DE EXPLOSIVOS

CONCEPTO	IMPORTE
SALARIO BASE	919,19 €
ANTIGÜEDAD TRIENIOS	25,51 €
ANTIGÜEDAD QUIQUENIOS	36,23 €
PELIGROSIDAD	167,32 €
HORAS NOCTURNAS	0,99 €
HORAS FESTIVAS	0,79 €
NOCHE BUENA Y NOCHE VIEJA	65,94 €
PLUS TRANSPORTE	60,00 €
PLUS VESTUARIO	22,07 €
PLUS ACTIVIDAD	29,12 €

## INSPECTOR

CONCEPTO	IMPORTE
SALARIO BASE	1.177,32 €
ANTIGÜEDAD TRIENIOS	31,79 €
ANTIGÜEDAD QUIQUENIOS	45,68 €
HORAS NOCTURNAS	1,16 €
NOCHE BUENA Y NOCHE VIEJA	65,94 €
PLUS TRANSPORTE	79,40 €
PLUS VESTUARIO	0,00 €
PLUS ACTIVIDAD	23,14 €

## COORDINADOR DE SERVICIOS

CONCEPTO	IMPORTE
SALARIO BASE	1.177,32 €
ANTIGÜEDAD TRIENIOS	31,79 €
ANTIGÜEDAD QUIQUENIOS	45,68 €
HORAS NOCTURNAS	1,16 €
NOCHE BUENA Y NOCHE VIEJA	65,94 €
PLUS TRANSPORTE	79,40 €
PLUS VESTUARIO	0,00 €
PLUS ACTIVIDAD	23,14 €

## ESCOLTA

CONCEPTO	IMPORTE
SALARIO BASE	919,19 €
ANTIGÜEDAD TRIENIOS	24,63 €
ANTIGÜEDAD QUIQUENIOS	34,98 €
PELIGROSIDAD	131,56 €
RESPONSABLE DE EQUIPO (10% SALARIO BASE)	91,91 €
HORAS NOCTURNAS	0,99 €
HORAS FESTIVAS	0,79 €
NOCHE BUENA Y NOCHE VIEJA	65,94 €
PLUS TRANSPORTE	65,00 €
PLUS VESTUARIO	23,00 €

CATEGORÍA	SALARIO BASE	ANTIGÜEDAD QUINQUENIOS	ANTIGÜEDAD TRIENIOS	PLUS ACTIVIDAD	PLUS TRANSPORTE	PLUS VESTUARIO	TOTAL
<b>PERSONAL DIRECTIVO, TITULADO Y TÉCNICO</b>							
JEFE DE PERSONAL	1.390,45	67,62	46,99		78,07		1.548,12
JEFE DE SEGURIDAD	1.390,45	67,62	46,99		78,07		1.548,12
TITULADO SUPERIOR	1.390,45	67,62	46,99		78,07		1.548,12
<b>PERSONAL ADMINISTRATIVO</b>							
OFICIAL DE PRIMERA	952,36	43,24	30,09	78,29	85,56		1.165,54
OFICIAL DE SEGUNDA	901,61	40,63	28,28	84,06	86,50		1.118,15
TÉCNICO COMERCIAL	1.095,61	44,69	31,10	73,08	85,09		1.305,02
VENDEDOR	978,06	44,69	31,10	75,06	85,09		1.189,45
<b>MANDOS INTERMEDIOS</b>							
JEFE DE VIGILANCIA	1.217,53	49,74	34,62	10,05	81,46		1.367,8
JEFE DE SERVICIOS	1.217,53	49,74	34,62	10,05	81,46		1.367,8

(03/9.495/17)



# Tribunal Superior de Justicia

de Madrid, (Sala de lo Social, Sección 2ª) Sentencia num. 1276/2017 de 20 diciembre

[AS\2018\136](#)

**CONVENIOS COLECTIVOS:** la concurrencia entre el Convenio Colectivo de la empresa «Ariete Seguridad S.A.» y el Convenio Estatal, al no ser el primero un convenio de empresa sino de centro, tiene como efecto la nulidad de los artículos 18, 23 y 31 del citado convenio de centro, porque no puede regular las condiciones laborales de manera distinta a como lo hace el convenio sectorial, salvo que lo hiciera de una manera más beneficiosa para los trabajadores.

ECLI: ECLI:ES:TSJM:2017:14004

Jurisdicción: Social

Recurso de Suplicación 871/2017

Ponente: Ilmo. Sr. D. Manuel Ruiz Pontones

El TSJ, en autos promovidos en impugnación convenio colectivo, seguidos ante el mismo en proceso en primera instancia, estima la demanda formulada por la entidad sindical actora, en base a lo reseñado en la fundamentación jurídica.

## **Tribunal Superior de Justicia de Madrid - Sección nº 02 de lo Social**

Domicilio: C/ General Martínez Campos, 27 , Planta 2 - 28010

Teléfono: 914931969

Fax: 914931957

34011510

**NIG** : 28.079.00.4-2017/0036285

### **Procedimiento Conflicto colectivo 871/2017 Secc.2-FS**

**Materia** : Impugnación convenio colectivo

**DEMANDANTE:** CCOO CONSTRUCCION Y SERVICIOS

**DEMANDADO:** ARIETE SEGURIDAD SA y otros 4

### **Ilmos. Sres**

D./Dña. MIGUEL MOREIRAS CABALLERO

D./Dña. MANUEL RUIZ PONTONES

D./Dña. SANTIAGO EZEQUIEL MARQUÉS FERRERO

En Madrid a 20 de diciembre de 2017, habiendo visto las presentes actuaciones la Sección Segunda de la Sala de lo Social de este Tribunal Superior de Justicia, compuesta por los Ilmos. Sres. citados, de acuerdo con lo prevenido en el [artículo 117.1](#) de la [Constitución Española \(RCL 1978, 2836\)](#) ,

**EN NOMBRE DE S.M. EL REY**

**Y POR LA AUTORIDAD QUE LE CONFIERE**

## **EL PUEBLO ESPAÑOL**

Ha dictado la siguiente

### **SENTENCIA nº 1276/2017**

En Conflicto colectivo 871/2017, formalizado por el /la CCOO CONSTRUCCION Y SERVICIOS contra la empresa ARIETE SEGURIDAD SA, COMITE DE EMPRESA DE ARIETE SEGURIDAD SA DE MADRID, FEDERACION REGIONAL DE SERVICIOS DE UGT MADRID, MINISTERIO FISCAL y FTSP-USO MADRID, siendo Magistrado Ponente el **Ilmo. Sr. D/Dña. MANUEL RUIZ PONTONES**.

#### **ANTECEDENTES DE HECHO**

**PRIMERO.-** Con fecha 31/07/2017 tuvo entrada demanda formulada por CCOO CONSTRUCCION Y SERVICIOS contra ARIETE SEGURIDAD SA, COMITE DE EMPRESA DE ARIETE SEGURIDAD SA DE MADRID, FEDERACION REGIONAL DE SERVICIOS DE UGT MADRID, MINISTERIO FISCAL y FTSP-USO MADRID y admitida a trámite se citó de comparecencia a las partes señalando para el día 13 de diciembre de 2017, que se celebró con el resultado que consta en el acta y soporte de grabación incorporado a las actuaciones.

**SEGUNDO.-** Se han observado en la tramitación del proceso las prescripciones legales.

#### **HECHOS PROBADOS**

##### **PRIMERO**

La empresa Ariete Seguridad S.A., es una empresa seguridad dedicada a la Seguridad Privada, y con implantación en todo el territorio nacional (reconocido en el acto de juicio).

##### **SEGUNDO**

Con fecha [1/07/2017 \(LEG 2017, 6041\)](#) , se ha publicado en el BOCM el Convenio Colectivo de la empresa " *Ariete Seguridad Sociedad Anónima* ", con las siguientes cláusulas:

"PRIMERO. - Circunstancias identificativas del conflicto.

*El presente conflicto colectivo afecta a todos los trabajadores pertenecientes a la empresa ARIETE SEGURIDAD, S.A. en la Comunidad de Madrid*

*La empresa tiene una plantilla superior a los 450 trabajadores,*

SEGUNDO. - Relativas a la actividad de la empresa

*La Empresa ARIETE SEGURIDAD, S.A., es una empresa dedicada a la Seguridad Privada, y con implantación en todo el territorio nacional*

**TERCERO.-** Respecto del Convenio Colectivo convencional de la empresa ARIETE SEGURIDAD, S.A.

*1.- Con fecha 1 de julio de 2017, se ha publicado en el BOCM el Convenio Colectivo de la empresa "Ariete Seguridad Sociedad Anónima", con las siguientes cláusulas:*

*Artículo 1. Ámbito de aplicación.- El presente convenio colectivo ha sido negociado por "Ariete Seguridad, Sociedad Anónima", y la representación sindical de los trabajadores en la Comunidad de Madrid, y establece las bases fundamentales para regular las relaciones entre la empresa "Ariete Seguridad, Sociedad Anónima", y sus trabajadores en el ámbito de actividad de la empresa.*

*Art. 2. Ámbito territorial.-El presente convenio colectivo será de aplicación al centro de trabajo que actualmente tiene abierto la empresa en la localidad de Alcorcón (Madrid), quedando incluidos en el mismo los puestos de trabajo de la empresa que se encuentran dentro de la Comunidad de Madrid.*

*Art. 3. Ámbito funcional.-Se encuentran incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo, todas las actividades desarrolladas por la compañía "Ariete Seguridad, Sociedad Anónima", y que se encuentran descritas en su objeto social, estableciéndose como actividad principal la prestación de servicios de vigilancia y protección de inmuebles o personas, servicios de*

escolta, transporte de explosivos y de valores y caudales, depósito y custodia de los mismos o cualesquiera bienes que precisen vigilancia y protección, incluyéndose aquellos servicios de vigilancia y protección que se presten mediante la utilización de sistemas electrónicos, audiovisuales o de cualquier otra naturaleza.

*Art. 4. Ámbito personal.- El presente convenio colectivo regulará las relaciones laborales de todos los trabajadores adscritos al centro de trabajo que actualmente tiene abierto la empresa en la localidad de Alcorcón (Madrid), conforme al ámbito territorial y funcional precedentemente establecido, y a excepción de las relaciones de alta dirección a las que se aplicarán las disposiciones específicas de carácter legal o reglamentario.*

*Art. 5. Vigencia.- La vigencia del presente convenio colectivo se extenderá por un período inicial de cinco años, entrando en vigor en fecha 1 de enero de 2017 y prolongándose hasta el día 31 de diciembre de 2021, con independencia de la fecha de publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.*

*Se tiene por reproducido, el resto del clausulado de la norma convencional, pero ya se anticipa que respecto del convenio colectivo del sector estatal de seguridad privada, el convenio colectivo del centro de trabajo de Madrid de la Empresa ASA, contiene una retribución inferior no solo en cuantía - Salario Base, complemento de puesto de trabajo como plus de peligrosidad con arma, retribución de las horas extraordinarias, vacaciones, complemento extrasalariales - Transporte y Vestuario -, así como, estableciendo más limitaciones en la compensaciones en los supuestos de incapacidad temporal."*

(reconocido en el acto de juicio).

### TERCERO

La empresa tiene representación en Baleares, Barcelona y Guadalajara (interrogatorio de la empresa), con trabajadores dados de alta en Baleares, Barcelona y otros centros, como se desprende de la información remitida por la Tesorería General de la Seguridad Social (folios 45 a 101).

### FUNDAMENTOS DE DERECHO

#### PRIMERO

Los hechos declarados probados primero y segundo no han sido controvertidos ya que la representación letrada de la empresa ha reconocido los que se consignan en la demanda pero no su valoración y el hecho probado tercero se ha obtenido del interrogatorio de la empresa).

#### SEGUNDO

El objeto de la pretensión es la prioridad aplicativa del Convenio Colectivo del sector sobre el convenio colectivo de ámbito inferior a la empresa, señalando que existe concurrencia respeto de:

1.-Retribución de las vacaciones ya que el convenio de ámbito inferior a la empresa establece una retribución inferior a la prevista en el artículo 45 del [Convenio Colectivo Estatal \(LEG 2017, 6041\)](#) .

2.-Complementos extrasalariales-Transporte y vestuario-, al establecer, también una retribución inferior a la prevista en la norma convencional del sector.

3.-Prestaciones sociales, respecto a la compensación en los supuestos de incapacidad temporal, al establecer su pago, límites a su pago, en una sola vez dentro del año natural, no previsto en el convenio sectorial

#### TERCERO

La parte demandante interesa que se declare " *NULO EL CONVENIO COOLECTIVO publicado en el BOCM de fecha 1 de julio de 2017 de la Empresa ARIETE SEGURIDAD S.A. para los trabajadores de la Comunidad de Madrid de la Empresa ARIETE SEGURIDAD S.A. y subsidiariamente NULOS todos aquellos artículos relatados en el cuerpo de este escrito que concurran con el Convenio Colectivo de Empresas de Seguridad Privada o son ilegales CONDENE a la empresa a las consecuencias inherentes a tal declaración y a estar y pasar por la misma ."*

El artículo 2 del [Convenio Colectivo de la Empresa "Ariete Seguridad Sociedad Anónima" \(LEG 2017, 6041\)](#), dispone en lo que respecta a su ámbito territorial que " *será de aplicación al centro de trabajo que actualmente tiene abierto la empresa en la localidad de Alcorcón (Madrid), quedando incluidos en el mismo los puestos de trabajo de la empresa que se encuentran dentro de la comunidad de Madrid.* " , y en el artículo 3, respecto a su ámbito personal, que " *regulará las relaciones laborales de todos los trabajadores adscritos al centro de trabajo que actualmente tiene abierto la empresa en la localidad de Alcorcón (Madrid) (...)* " .

#### CUARTO

El 18/09/2015 se publicó en el BOE el [Convenio Colectivo Estatal de las Empresas de Seguridad para el periodo julio 2015-diciembre 2016 \(RCL 2015, 1416\)](#) , estableciendo en cuanto a su ámbito temporal que: " *entrará en vigor el día 1 de julio de 2015, con independencia de la fecha de su publicación en el "Boletín Oficial del Estado", y se mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2016, quedando prorrogado íntegramente hasta su sustitución por otro convenio de igual ámbito y eficacia* " (artículo 4); que su denuncia " *se entenderá automática al momento de su vencimiento, en este caso, el 31 de diciembre de 2016. No obstante, la Comisión Negociadora del convenio se constituirá con anterioridad a dicha fecha a petición de cualquiera de las partes legitimadas.* " ( artículo 5); en cuanto a su ámbito personal que : " *Se regirán por el presente Convenio Colectivo Nacional la totalidad de los trabajadores que presten sus servicios en las empresas comprendidas en el ámbito funcional expresado en el artículo 3.*

(...)" (artículo 6), y en cuanto a la concurrencia de convenios que: " *El presente convenio colectivo tiene voluntad de regular las condiciones de trabajo para todas las Empresas y sus trabajadores incluidos en el Sector de Seguridad Privada, por tanto, todos los contenidos establecidos en este Convenio se aplicarán a todas las empresas y trabajadores de este sector.*

*En el caso de concurrencia de este convenio con los convenios de empresas se estará a lo previsto en el [artículo 84.2](#) del [Estatuto de los Trabajadores \(RCL 2015, 1654\)](#) .*

*En el resto de materias no enumeradas en el artículo 84.2 el presente convenio colectivo tendrá prioridad aplicativa al amparo de lo previsto en el artículo 83.2 salvo que sean objeto de mejora en ámbitos inferiores.*" (artículo 81).

#### QUINTO

Esta Sala en [sentencia de 28/12/2015 , autos nº 923/2015 \(AS 2016, 1616\)](#) , resolviendo la demanda de impugnación de convenio, interpuesta contra una empresa de seguridad privada, con implantación en todo el territorio nacional, en la que se había alcanzado un acuerdo de convenio colectivo de empresa, para todo el territorio nacional, para los años 2014 a 2024, ha dicho:

*>>En orden a la nulidad por concurrencia de convenios debemos tener presente lo dispuesto en el artículo 82 del Convenio Colectivo Estatal del Sector , vigente al momento de publicación del aquí impugnado, que remite en materia de concurrencia al [artículo 84.2](#) del [Estatuto de los Trabajadores \(RCL 2015, 1654\)](#) y que en las materias que no está allí contempladas dispone que es de prioridad aplicativa dicho Convenio Estatal, al amparo del [artículo 83.2](#) del Estatuto de los Trabajadores , salvo que las condiciones sean mejoradas en los de ámbito inferior. En este punto, la parte demandante se refiere a los artículos 10 a 20 del Convenio Colectivo de empresa autonómico impugnado, destinados a la materia retributiva, y su discrepancia con lo dispuesto en los artículos 64 a 73 del Convenio Colectivo Estatal del Sector , también en materia retributiva, en tanto que se establecen peores condiciones retributivas.*

*Pues bien, el [artículo 84.1](#) del Estatuto de los Trabajadores , en materia de "Concurrencia", dispone que " *Un convenio colectivo, durante su vigencia, no podrá ser afectado por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto salvo pacto en contrario, negociado conforme a lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 83, y salvo lo previsto en el apartado siguiente* " .*

*El apartado 2 del citado precepto legal establece que " *La regulación de las condiciones establecidas en un convenio de empresa , que podrá negociarse en cualquier momento de la vigencia de convenios colectivos de ámbito superior, tendrá prioridad aplicativa respecto del convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior en las siguientes materias:**



a) La cuantía del salario base y de los complementos salariales , incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa....".

Por su parte, el artículo 82 del [Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Seguridad \(RCL 2013, 627\)](#) , publicado en el BOE 25 de abril de 2013 y con vigencia hasta el 31 de diciembre de 2014, en materia de concurrencia de convenios, dispone que cuando concorra el presente convenio con otro de empresa se estará a lo previsto en el [artículo 84.2](#) del Estatuto de los Trabajadores , teniendo prioridad aplicativa el convenio estatal del sector en las materias no expresadas en aquel precepto legal.

Sobre la regulación legal vigente en el momento de la firma del Convenio Colectivo impugnado, el Tribunal Constitucional ya ha recordado, en [sentencia 119/2014, de 16 de julio \(RTC 2014, 119\)](#) , que en la reforma laboral de 2012 la estructura de la negociación colectiva ha impuesto la prioridad aplicativa de los convenios de empresas sobre los convenios sectoriales, en relación con determinadas materias, con la finalidad de facilitar una negociación de las condiciones laborales en el nivel más cercano y adecuado a la realidad de las empresas y de sus trabajadores, procurando favorecer la flexibilidad empresarial en aquellas materias en las que el legislador ha entendido necesario acomodar a las características de la empresa y sus trabajadores. " En concreto, la preferencia aplicativa del convenio empresarial se reconoce en determinados aspectos ligados a la retribución, tiempo de trabajo y vacaciones, sistema de clasificación profesional, modalidades de contratación o conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Los objetivos finales pretendidos por esta opción legislativa son, nuevamente, la defensa de la productividad y viabilidad de la empresa y, en última instancia, del empleo".

El citado [Tribunal Constitucional, en la sentencia 8/2015, de 22 de enero \(RTC 2015, 8\)](#) , dijo que " El legislador ha optado por dar preferencia al resultado de una negociación descentralizada sobre el resultado de una negociación centralizada, en uno y otro caso, entre los "representantes de los trabajadores" y los empresarios, asumiendo como de mayor validez el criterio de la cercanía del representante a la empresa, sobre el de su lejanía, cuando se trata de regular condiciones de trabajo afectantes a determinadas materias".

Igualmente, y con esa base doctrinal, debemos recordar lo que esta Sala ya dijo de forma clara en materia similar y respecto del alcance del precepto legal que nos ocupa. Así, se dijo en la [sentencia de 18 de mayo de 2015 \(AS 2015, 1175\)](#) , Demanda 197/2015 que " ....., es el [art. 84](#) del ET el que viene a resolver los supuestos que la doctrina científica denomina de concurrencia conflictiva entre convenios colectivos que siendo de distinto ámbito coinciden parcialmente presentando una regulación contradictoria.

[-----]

3.- Se trata de una excepción a la prohibición de concurrencia entre convenios estatutarios establecida en el [art. 84.1](#) ET , excepción que a su vez establece una regla de prevalencia del "convenio de empresa" diferente a la general de prioridad temporal (que confiere prevalencia al convenio anterior). La prioridad aplicativa se extiende, además, a los convenios de "grupo de empresas" o para una "pluralidad de empresas" vinculadas y nominativamente identificadas.

4.- A la vista de la anterior normativa y de su literalidad (el subrayado es nuestro) queda claro que la unidad privilegiada de fijación de las condiciones de trabajo es la empresa, el grupo de empresas y la pluralidad de empresas vinculadas. Por tanto, el elemento que vertebra la prioridad aplicativa viene determinado por el elemento "empresa", tratando con ello de garantizar la descentralización de la negociación colectiva para facilitar una negociación de las condiciones en un nivel más próximo y, por ello más adecuado, a la realidad de las empresas (E.M. [RD- Ley 3/2012 \(RCL 2012, 147, 181\)](#) ). Se trata de que el convenio de empresa opere de forma prevalente como "convenio de proximidad". El convenio de empresa es, por tanto, el convenio considerado legalmente como más próximo, por tanto, el privilegiado.

[...].

En consecuencia con este planteamiento, la prioridad aplicativa del convenio de empresa se nos

ofrece como una regla de concurrencia de orden público pero materialmente limitada: el convenio de empresa se aplica en las materias que se enumeran en el [art. 84.2](#) ET con independencia del convenio que exista a nivel no solo superior sino también inferior.

6.- Sentado lo anterior debemos recordar que la sujeción de la negociación colectiva a la ley es incuestionable de tal forma que el convenio colectivo es una norma cuya eficacia vinculante y efectos solo se producen dentro del marco que establece la ley. En consecuencia, si la ley establece una preferencia aplicativa de la negociación colectiva en la que la unidad de fijación de las condiciones de trabajo es el concepto empresa (empresa, grupos de empresas, empresas vinculadas), esta unidad no puede, a su vez, ser desmembrada por la negociación colectiva empresarial en unidades privilegiadas inferiores de fijación de condiciones de trabajo (centro o centros de trabajo en una ciudad, provincia o provincias, Comunidad o Comunidades Autónomas...) con igual preferencia aplicativa. Sencillamente, ya no sería una empresa (grupo de empresa o pluralidad de empresas vinculadas) o el ámbito de la empresa, sino la parte de un todo. La ley no permite la sustitución de la parte por el todo y el todo, insistimos, es la empresa en sentido estricto o amplio (el grupo de empresas o la pluralidad de empresas vinculadas).

7.- El convenio colectivo y con él las partes negociadoras quedan vinculados por el marco legislativo del art. 84 para lo favorable desde el punto de vista empresarial (regulación preferente a nivel de empresa de las materias más relevantes en las relaciones laborales enumeradas en su apartado 2) y en lo -en cierta medida es favorable desde un punto de vista de máxima flexibilización empresarial: para la prioridad aplicativa la unidad de fijación de condiciones es la "empresa" y no otro inferior.

8.- Si el legislador hubiera querido establecer la prioridad aplicativa de unidades de fijación de condiciones de trabajo inferiores a la empresa lo hubiera así establecido de forma específica. Al respecto, se advierte la insistencia y reiteración en el precepto del concepto empresa en todas sus variantes como elemento vertebrador de la nueva regla de prioridad aplicativa de orden público. Y empresa no puede confundirse con centro de trabajo ni con lugar de trabajo. Pueden coincidir, o no. En todo caso, el centro de trabajo y el lugar de trabajo son conceptualmente distintos a la empresa, pues es aquella parte de la empresa a la que el trabajador se halla adscrito para desempeñar su cometido. El centro de trabajo, como ha tenido ocasión de señalar y recordar la [STJUE 13 de mayo de 2015 \(TJCE 2015, 24\)](#), C-392/13 (fdtos, 44, 45, 46) en concepto plenamente trasladable al presente, es una entidad diferenciada que, en el marco de una empresa, tiene cierta permanencia y estabilidad, está adscrita a la ejecución de una o varias tareas determinadas y dispone de un conjunto de trabajadores, así como de medios técnicos y un grado de estructura organizativa que le permita llevar a cabo esas tareas.

9.- Es más al utilizar los términos «entidad diferenciada» y «en el marco de una empresa», el Tribunal de Justicia precisó que los conceptos de «empresa» y de «centro de trabajo» son distintos y que el centro de trabajo es, por regla general, una parte de una empresa. No obstante, ello no excluye que el centro de trabajo y la empresa puedan coincidir en aquellos casos en los que la empresa no disponga de varias unidades distintas. Lugar de trabajo es un concepto incluso más preciso que el de centro de trabajo y así se comprueba al ser utilizado en las normas supranacionales como son por un lado el artículo 17 del Convenio número 155 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente del trabajo y por otro, el [artículo 6.4](#) de la [Directiva Marco 89/391/CEE \(LCEur 1989, 854\)](#), de 12 de junio, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo.

10.- Por expreso deseo legal es la empresa, por tanto, el límite de la flexibilización privilegiada. El objetivo no puede ser otro que evitar los abusos en que pudieran incurrir aquellas empresas que disgregadas en múltiples centros en distintos territorios o con centros de trabajo difusos o peculiares por razón de su actividad -como es el caso de las empresas de vigilancia y seguridad que disponen de "lugares de trabajo" ex art. 35 de ambos Convenios, perteneciendo el centro al cliente- hagan desvanecer las posibilidades de negociación colectiva integral entre trabajadores de la empresa en las materias que, como hemos visto, son las más relevantes en las relaciones laborales.

[...]

13.- Es la empresa y no el centro de trabajo, por tanto, la unidad de imputación para la regulación de todas las materias que se consideran primordiales para conseguir una gestión flexible. Es la empresa la unidad de negociación que se puede proveer con un convenio propio con preferencia aplicativa y tratamiento diferente en materias como el importe del salario -no la estructura-, la organización del tiempo de trabajo y las vacaciones -distribución pero no cuantía-, el abono o compensación de las horas extraordinarias, la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, la adaptación del sistema de clasificación profesional y ciertos aspectos concernientes a la contratación laboral. Es la empresa, a la que se tiene una evidente preferencia, y no la provincia ni la Comunidad Autónoma ni el centro de trabajo, donde se focaliza el espacio para la toma de decisiones de carácter privilegiado ....">>.

En el fallo declara: "(...) la inaplicación de los artículos 10 a 20 del [Convenio Colectivo de la Entidad "MARSEGUR SEGURIDAD PRIVADA \(LEG 2015, 1214\)](#) , SOCIEDAD ANÓNIMA", para todo el territorio de la Comunidad de Madrid, con vigencia desde el 1 de noviembre de 2014 al 30 de octubre de 2018, publicado en el BOCAM de 7 de marzo de 2015, por concurrir con el Convenio Estatal de Empresas de Seguridad publicado en el BOE de 25 de abril de 2013."

SEXTO

La [sentencia dictada por esta Sala de fecha 28/12/2015, en autos nº 923/2015 \(AS 2016, 1616\)](#) , fue recurrida en casación dictándose la [STS de 9/05/2017 \(RJ 2017, 2955\)](#) , recurso nº 115/2016 , que señala:

>>(…) El tradicional principio de no concurrencia de convenios que establecía el [artículo 84 ET \(RCL 2015, 1654\)](#) -según el que un convenio colectivo durante su vigencia no puede ser afectado por convenios de ámbito distinto salvo pacto en contrario negociado conforme al [artículo 83.2 ET](#) - fue objeto de una nueva excepción que introdujo el [RL 3/2012 \(RCL 2012, 147, 181\)](#) y que consta en el apartado 2 del [artículo 84 ET](#) relativa a la preferencia aplicativa limitada de los convenios de empresa. En efecto, el actual [artículo 84 ET](#) , tras reiterar el principio y la excepción tradicional añade en su apartado segundo que «La regulación de las condiciones establecidas en un convenio de empresa, que podrá negociarse en cualquier momento de la vigencia de convenios colectivos de ámbito superior, tendrá prioridad aplicativa respecto del convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior en las siguientes materias: a) La cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa. b) El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos. c) El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones. d) La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores. e) La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por esta ley a los convenios de empresa. f) Las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal. g) Aquellas otras que dispongan los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2. Igual prioridad aplicativa tendrán en estas materias los convenios colectivos para un grupo de empresas o una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas a que se refiere el artículo 87.1».

Esta limitada preferencia aplicativa del convenio de empresa ha planteado algunos problemas aplicativos. De entrada, parece claro que se refiere a los convenios colectivos estatutarios y no a los extraestatutarios o a los pactos o acuerdos de empresa. El [artículo 84.2 ET](#) , como excepción al principio de no concurrencia de convenios, se aplica a los convenios colectivos regulados en el [Título III](#) del ET. Ello significa que, vigente un convenio anterior, los sujetos legitimados en el ámbito empresarial podrán negociar un convenio de empresa que una vez firmado, depositado y publicado tendrá preferencia aplicativa en las materias relacionadas en el [artículo 84.2 ET](#) . Si la concurrencia se produce con otro instrumento negocial (convenio extraestatutarios o pacto o acuerdo de empresa), no existirá tal preferencia aplicativa.

Nuestra [sentencia de 22 de septiembre de 2016 \(RJ 2016, 4890\)](#) (rec. 248-15) solucionó otro de los problemas aplicativos que tienen que ver con el recurso que se formula: el de la delimitación del

*instrumento convencional cuya preferencia aplicativa limitada reconoce la ley. En este sentido, tras afirmar que «el convenio negociado exclusivamente con la representación de los trabajadores de un concreto ámbito geográfico inferior a la empresa carece de la calificación de convenio de empresa» dijimos que «la indicada prioridad aplicativa del convenio de empresa no es extensible a los convenios de ámbito inferior. Coincidimos aquí con los razonamientos de la sentencia recurrida, la cual acertadamente señala que el legislador no ha optado por generalizar la prioridad de los convenios inferiores sobre los de ámbito superior. Entendemos que del juego de los apartados 1 y 2 del [art. 84](#) ET se desprende que la prioridad del convenio de empresa actúa como excepción a la regla general del apartado 1 y, por ello, como tal excepción ha de ser interpretada en los propios términos utilizados por el legislador. Es más, cuando el apartado 2 indica las materias sobre las que rige tal prioridad lo hace en referencia exclusiva a los convenios de empresa, sin mención alguna a ninguna otro ámbito inferior ni precisión si sobre éstos últimos tendrían repercusión las mismas materias. Ponemos de relieve que en algunas de esas materias se aprecia claramente que es la empresa - y no la unidad inferior- el término de referencia, como ocurre con el salario ( apartado a) [art. 84.2](#) ET ) o el sistema de clasificación profesional ( apartado d) [art. 84.2](#) ET )».*

*A ello podemos añadir, por un lado, que cuando el legislador quiso ampliar la referencia aplicativa más allá de los convenios de empresa lo hizo expresamente ampliándola a los convenios "de grupo o grupo de empresas", no haciéndolo respecto de unidades de negociación de ámbito inferior a la empresa; y, por otro, lado que un convenio colectivo cuyo ámbito de aplicación se extiende a los centros de actividad y a los trabajadores que radican y prestan servicios, respectivamente, en el ámbito de una determinada Comunidad Autónoma, no puede considerarse un convenio de empresa si se tiene en cuenta que existen centros de actividades radicados en otras comunidades autónomas y trabajadores que prestan servicios fuera de la comunidad autónoma a la que se circunscribe el convenio discutido.>>.*

#### SÉPTIMO

En el presente caso, el convenio colectivo que se impugna no es un convenio de empresa, toda vez que su ámbito de negociación y aplicación está circunscrito a la Comunidad de Madrid, al centro que tiene en Alcorcón, cuando la empresa tiene más centros ubicados en otras Comunidades Autónomas, con trabajadores dados de alta en la Tesorería General de la Seguridad Social, careciendo de preferencia aplicativa sobre el convenio colectivo sectorial, siquiera para las materias establecidas en el [artículo 84.2](#) del [ET \(RCL 2015, 1654\)](#) , porque no puede regular las condiciones laborales de manera distinta a como lo hace el convenio sectorial, salvo que lo hiciera de una manera más beneficiosa para los trabajadores. Lo expuesto lleva a estimar la demanda.

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

#### FALLO

Que estimamos la demanda interpuesta por DON JESÚS ÁNGEL BELBIS ROCHA, actuando en nombre y representación de COMISIONES OBRERAS DE CONSTRUCCIÓN Y SERVICIOS DE MADRID contra ARIETE SEGURIDAD S.A., FEDERACIÓN REGIONAL DE SERVICIOS DE LA UGT-MADRID (FEST- UGT), FTSP-USO MADRID, COMITÉ DE EMPRESA DE ARIETE SEGURIDAD SA DE MADRID y MINISTERIO FISCAL, en reclamación de IMPUGNACIÓN CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA ARIETE SEGURIDAD SA, registrada con el nº 871/2017, declarando nulos los artículos 18 , 23 y 31 del [Convenio de empresa publicado en el BOCM el 1/07/2017 \(LEG 2017, 6041\)](#) , por concurrir con el [Convenio Colectivo Estatal para las Empresas de Seguridad publicado en el BOE de 18/09/2015 \(RCL 2015, 1416\)](#) , con las consecuencias legales inherentes a dicha declaración, debiendo la empresa estar y pasar por la misma.

Notifíquese la presente resolución a las partes y una vez firme la sentencia, se notificará a los trabajadores que pudieran ser afectados por el despido colectivo que hubiesen puesto en conocimiento de este Tribunal un domicilio a efectos de notificaciones. Asimismo se notificará para su conocimiento a la autoridad laboral, la entidad gestora de la prestación por desempleo y la Administración de la Seguridad social.

Notifíquese esta resolución a las partes.

**MODO DE IMPUGNACIÓN** : Cabe interponer recurso de casación que deberá prepararse en esta misma Sala dentro de los CINCO DÍAS siguientes a su notificación, para lo que bastará la mera manifestación -de la partes o de de su abogado, graduado social colegiado o representante-, al hacerle la notificación. También podrá prepararse por comparecencia o por escrito de cualquiera de ellos. Siendo requisito necesario que en dicho plazo se nombre al letrado que ha de interponerlo. Igualmente será requisito necesario que el recurrente que no tenga la condición de trabajador ,causahabiente suyo o beneficiario del Régimen Publico de la Seguridad Social o no gozare del derecho de asistencia jurídica gratuita, acredite ante esta Sala al tiempo de preparar el recurso haber depositado 600 euros, conforme al [artículo 229](#) de la [LRJS \(RCL 2011, 1845\)](#) , y consignado el importe de la condena cuando proceda, presentando resguardos acreditativos de haber efectuado ambos ingresos, separadamente en la cuenta corriente nº 2827-0000-63-0871-17 que esta sección nº tiene abierta en BANCO DE SANTANDER sita en PS. del General Martinez Campos, 35; 28010 Madrid, pudiendo en su caso sustituir la consignación de la condena en metálico por el aseguramiento de la misma mediante el correspondiente aval solidario de duración indefinida y pagadero a primer requerimiento emitido por la entidad de crédito( at.230.1 L.R.J.S).

Se puede realizar el ingreso por transferencia bancaria desde una cuenta corriente abierta en cualquier entidad bancaria distinta de BANCO DE SANTANDER. Para ello ha de seguir todos los pasos siguientes:

Emitir la transferencia a la cuenta bancaria siguiente: IBAN ES55 0049 3569 9200 0500 1274. En el campo ordenante, se indicará como mínimo el nombre o razón social de la persona física o jurídica obligada a hacer el ingreso y si es posible, el nif /cif de la misma. En el campo beneficiario, se identificará al juzgado o tribunal que ordena el ingreso. En el campo "observaciones o concepto de la transferencia", se consignarán los 16 dígitos que corresponden al procedimiento 2827-0000-63-0871-17.

Expídase testimonio de la presente resolución para su incorporación a los autos de esta Sala.

Así por esta nuestra sentencia, definitivamente juzgando, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

**PUBLICACIÓN.-** Leída y publicada fue la anterior sentencia en el día 20 DE DICIEMBRE DE 2017 por el/la Ilmo. Sr. Magistrado Ponente que la suscribe, en la Sala de Audiencias de este Tribunal. Doy fe.