CONVENIO COLECTIVO PARA LA EMPRESA ARIETE SEGURIDAD SA

Resolución de 7 de marzo de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Ariete Seguridad, SA.

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Ariete Seguridad, SA (Código de convenio n.º 90101262012013), que fue suscrito, con fecha 2 de enero de 2013, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por el Comité de empresa, en representación de los trabajadores afectados, 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 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

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

Segundo.

Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 7 de marzo de 2013.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

CONVENIO COLECTIVO PARA LA EMPRESA ARIETE SEGURIDAD SA

Exposición de motivos

El presente convenio nace dentro del marco de negociación colectiva en el seno de la Empresa iniciada a instancia de ésta y con base en el Artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores.

Su objetivo es consensuar un documento que refleje los legítimos intereses de cada parte, pero que sirva como instrumento para favorecer la sostenibilidad futura de la empresa. Es evidente que la buena marcha de la empresa, como ha venido ocurriendo hasta la fecha repercutirá en una mejora de las condiciones de los trabajadores y trabajadoras.

Sin embargo, la sociedad en general es consciente de que en la coyuntura económica actual se están dando en el mercado laboral situaciones permanentes

de expedientes de regulación de empleo, descuelgues salariales, despidos, etc. En esta empresa ya se ha producido un descuelgue salarial durante el año 2012 que no ha sido suficiente para cubrir las expectativas de mejora económica mínimas asumibles. Si a ello le unimos la nueva normativa de cotización en el sector que incrementa los gastos sociales, tendremos un contexto económico que puede tornarse inasumible si no se actúa con celeridad. Con esta negociación, las partes actúan de buena fe de cara precisamente a favorecer que en esta empresa, formada por el empresario y los trabajadores y trabajadoras, no sea necesario acometer ninguna de estas medidas.

Es evidente que se ha pedido a los trabajadores que hagan un nuevo esfuerzo, pero no es menos cierto que se ha expuesto con toda claridad que, de seguir evolucionando las cosas como en el último año, la empresa no es económicamente viable a corto plazo.

Es previsible que en el año 2012 se produzcan resultados negativos. A estos datos hay que añadirle la pertenencia a un sector económico regido por la máxima de imposición del precio, en un momento en que los clientes necesitan perentoriamente la mejora de rendimientos también para su continuidad y a fin de garantizar su competitividad. Asimismo, no es ajeno al conocimiento común dentro de la empresa el problema de la morosidad y la demora en los pagos por parte de los clientes y, en particular, los problemas que las administraciones públicas están sufriendo para pagar a sus proveedores, entre los cuales se encuentra Ariete Seguridad SA. Asimismo, nadie es ajeno a las dificultades de acceso al crédito externo que existen en el mercado. Por tanto, antes que situarse en un callejón sin salida, y antes de que la situación se vuelva insostenible, se han estudiado las posibilidades existentes para, si bien con sacrificios en la actualidad, conseguir un objetivo de común interés. También con el firme compromiso de revisar al alza determinadas condiciones del convenio tan pronto la situación mejore y en proporción a dicha mejora.

Pero no todo debe circunscribirse al ámbito económico, sino que la gestión del tiempo de trabajo, la duración y redistribución de la jornada de trabajo incluso en su cómputo anual, así como la minimización del absentismo laboral injustificado o la optimización de la movilidad funcional son elementos que pueden contribuir a la mejora de competitividad, incremento de la productividad en el trabajo y, en definitiva, una evolución a mejor en el empleo.

Ante estas mismas circunstancias, se ha procedido, tras una transparente negociación entre las partes, a establecer un marco legal mínimo para garantizar unas relaciones laborales ordenadas y fluidas en el seno de la empresa a través del articulado del presente convenio.

Capítulo I. Objeto y Ámbito

Artículo 1. Ámbito de Aplicación

El presente convenio colectivo, establece las bases fundamentales que informarán y regirán las relaciones entre Ariete Seguridad SA y sus trabajadores en el ámbito de la actividad de la empresa.

Artículo 2. Ámbito Territorial

Las normas de este convenio colectivo, serán de aplicación para cualquier centro de trabajo de la empresa situado dentro del territorio español.

Artículo 3. Ámbito Funcional y Personal

El presente convenio será de aplicación a la empresa y sus trabajadores en el ámbito de su actividad y objeto social, dedicados conjuntamente a la prestación de servicios de vigilancia y protección de inmuebles o personas, servicios de escolta, transporte de valores y caudales, depósito y custodia de los mismos o cualesquiera bienes que precisen vigilancia y protección. Quedan igualmente incluidos en el ámbito del convenio aquellos servicios de vigilancia y protección que se presten mediante la utilización de sistemas electrónicos, visuales, acústicos o instrumentales.

Artículo 4. Vigencia

El presente convenio tendrá una duración de dos años. Entrará en vigor el día 1 de enero de 2013 y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2014, con independencia de la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Artículo 5. Prórroga y Procedimiento de Denuncia

El presente convenio colectivo se entenderá prorrogado de año en año a partir del 1 de enero de 2015 en sus propios términos, en tanto no sea denunciado por alguna de las partes en tiempo y forma. La denuncia deberá efectuarse por escrito con un mínimo de dos meses de antelación del vencimiento de la vigencia del convenio o de cualquiera de sus prórrogas y deberá ser notificada a la otra parte y a la autoridad laboral, dentro del plazo establecido.

Denunciado el convenio y hasta que no se logre acuerdo expreso para la celebración de uno nuevo, se entenderá que mantiene su vigencia.

Artículo 6. No Vinculación a la Totalidad

En el supuesto de que la jurisdicción laboral declarase la nulidad de alguna de las cláusulas del presente convenio, el resto del articulado conservará su plena vigencia. En tal caso, las partes se comprometen a renegociar tales cláusulas de nuevo manteniendo el equilibrio general del convenio.

Artículo 7. Comisión Paritaria de Vigilancia, Interpretación y Desarrollo del Convenio

1. Se crea una comisión que tendrá como función interpretar el contenido de este convenio en caso de conflicto una vez entre éste en vigor. Dicha comisión estará compuesta por tres miembros de entre los que formen el comité de empresa como representación de los trabajadores e igual número de personas por parte de la empresa.

2. La comisión paritaria de vigilancia se regirá por los siguientes criterios:

2.1 Cualquier cuestión que tenga que ver con la interpretación o aplicación del clausulado de este acuerdo deberá plantearse por escrito, lo cual motivará una reunión de la comisión de vigilancia en el plazo máximo de quince días naturales a partir de la fecha de recepción del escrito en la sede de la empresa. La comisión deberá emitir su dictamen en el mismo plazo de tiempo, salvo que acordara requerir mayor información a los interesados o a la empresa, en cuyo caso, determinará los plazos y la fecha de convocatoria de la siguiente reunión que haya de celebrarse.

2.2 Se establece el carácter vinculante del pronunciamiento de la comisión paritaria en el arbitraje de los problemas o cuestiones derivados de la aplicación de este convenio que le sean sometidos siempre que sea de común acuerdo entre empresa y la parte que presente la queja o reclamación. La mera presentación del escrito solicitando la intervención de la comisión significará aceptación de este carácter vinculante.

2.3 La comisión fija como sede para sus reuniones las oficinas centrales de la empresa, sitas en Alcorcón (Madrid), calle Industrias 51, aún cuando el conflicto se plantease en centros de trabajo situados fuera de la Comunidad de Madrid. La comisión podrá reunirse cuando lo soliciten, al menos, dos de sus miembros de común acuerdo, en cuyo caso, al convocar, deberán los convocantes fijar el orden del día de las mismas y comunicarlo a todos los miembros de forma fehaciente con un plazo mínimo de siete días anteriores a la fecha de la convocatoria.

2.4 Para que las reuniones sean válidas tendrán que asistir a las mismas, como mínimo, dos de los miembros de cada parte, habiendo sido todos debidamente convocados y siempre que se tenga constancia fehaciente de la recepción de la convocatoria.

2.5 La comisión adoptará sus acuerdos por mayoría simple de votos.

3. Ambas partes podrán utilizar los servicios de un asesor, designándolo libremente si bien asumirán los costes que supongan. Dichos asesores tendrán voz en las deliberaciones, pero no voto.

4. Dentro del primer mes de vigencia del presente convenio, las partes deberán designar a sus miembros y celebrarse la reunión constitutiva de la comisión aún cuando no haya conflicto alguno que tratar.

Artículo 8. 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 los artículos 14 de la Constitución Española 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, cuyas previsiones se consideran como referencia interpretativa primordial del presente convenio colectivo. Todas las referencias en el texto del convenio a «trabajador» o «empleado», se entenderán efectuadas indistintamente a las personas, hombre o mujer, que trabajen en la empresa. Especialmente, se prohíbe en la empresa cualquier discriminación por razón de sexo, siendo un objetivo primordial del desarrollo de las actividades de la empresa la interdicción de cualquier clase de desigualdad.

Se pone de manifiesto que Ariete Seguridad SA, al amparo del citado texto legal ya ha desarrollado en años anteriores un plan de igualdad dentro de la empresa que se considera en plena vigencia.

Capítulo II. Organización del Trabajo

Artículo 9. Principios Generales

La organización práctica del trabajo (clasificación, estructuración, fijación de objetivos, etc.), es únicamente facultad de la dirección de la empresa, con el correspondiente sometimiento a la legalidad vigente. Los representantes de los trabajadores tendrán derecho a ser escuchados, a presentar propuestas, formular quejas o hacer sugerencias, sin que ello suponga merma de dicha prerrogativa de Ariete Seguridad SA.

Artículo 10. Normas

La organización del trabajo comprende las siguientes normas:

a) La determinación y exigencia de actividades y rendimientos concretos a los trabajadores, bien en grupo o bien individualmente;

b) la adjudicación a cada trabajador de las tareas necesarias correspondientes al rendimiento mínimo exigible para la función que desempeñe;

c) la fijación de normas de trabajo que garanticen la óptima realización y la seguridad de los servicios propios de la actividad, que deberán constar por escrito.

d) la exigencia de atención y prudencia en el desempeño de sus funciones, pulcritud y cuidado de 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 traslados que exijan las necesidades de la organización de la producción, de acuerdo con las condiciones pactadas en este convenio y las aplicables según la legalidad vigente. En todo caso se respetará la categoría profesional.

f) la fijación de las retribuciones de forma clara y sencilla, de manera que los trabajadores puedan fácilmente comprenderla;

g) la realización de las modificaciones en los métodos de trabajo, distribución del personal, cambio de funciones, calificación profesional, retribuciones, cantidad y calidad de trabajo, razonablemente exigibles;

h) el mantenimiento de las normas de organización de trabajo, individual y colectiva, aún cuando se haya planteado conflicto individual o colectivo en su caso, hasta la emisión de la resolución judicial o administrativa que corresponda.

Artículo 11. Prácticas de Tiro

1. Se acuerda expresamente que las prácticas de tiro sigan siendo retribuidas como se viene haciendo hasta la fecha aplicando las directrices aprobadas por el comité de empresa durante el año 2012.

Los trabajadores que, no realizando servicio con arma, quieran seguir conservando la habilitación profesional para ello, correrán con los gastos de las prácticas, sin perjuicio de que la empresa le facilite en lo posible el acceso a tales ejercicios.

2. Siempre que un trabajador realice un solo servicio con arma en el año, tendrá derecho a la retribución de las dos siguientes prácticas semestrales de acuerdo a las directrices mencionadas en este mismo artículo.

Capítulo III. Clasificación Profesional

Artículo 12. Normas Generales

1. Las clasificaciones del personal que figuren en el convenio colectivo del sector son meramente enunciativas, no limitativas y no suponen la obligación de tener provistas todas las plazas y categorías enumeradas, si las necesidades y volumen de la empresa no lo requieren. No son asimismo, exhaustivos, los distintos

cometidos asignados a cada categoría o especialidad, pues todo trabajador incluido en el ámbito 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 y personal.

2. Desde el momento mismo en que un trabajador realice las tareas especificas de una categoría profesional determinada, habrá de ser remunerado con el nivel retributivo que para tal categoría se asigne, todo ello sin perjuicio de las normas reguladoras de los trabajos de categoría superior o inferior que se pactan en este convenio.

Capítulo IV. Movilidad Funcional

Artículo 13. 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 centros de trabajo de la manera más racional y adecuada para optimizar la productividad. Se procurará, en la medida de lo posible que cada trabajador preste sus servicios dentro de su localidad de residencia y en un centro lo más cercano posible al domicilio, como medio de colaborar en la conciliación de la vida laboral y familiar. Constituyendo un objetivo a conseguir, no será, sin embargo, en modo alguno obligatorio para la empresa puesto que prevalecen los objetivos de productividad fijados a fin de garantizar la competitividad de la empresa en el mercado.

Artículo 14. Desplazamientos

Dada la voluntad de la empresa expresada en el Artículo anterior de optimizar la movilidad geográfica del personal minimizando desplazamientos, durante la vigencia del convenio colectivo, no se devengará compensación económica alguna por este concepto.

Artículo 15. Movilidad Funcional

1. La empresa, en caso de necesidad, podrá exigir temporalmente de sus trabajadores la realización de trabajos de categoría superior abonándoles el salario que corresponda a la nueva categoría y reintegrándoles a su antiguo puesto cuando cese la causa del cambio, abonándoles de nuevo el salario correspondiente a su categoría. Este cambio no podrá tener una duración superior a seis meses ininterrumpidos, debiendo el trabajador reintegrarse a su antiguo puesto y categoría al finalizar aquel período.

En los casos de sustitución por incapacidad temporal o licencia, la realización de trabajos de categoría superior cesará en el momento en que se reincorpore a su

puesto de trabajo el trabajador sustituido.

2. El trabajador que realice funciones de categoría inferior a la suya conservará el salario de su categoría profesional.

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

Capítulo V. Jornada de Trabajo, Descansos y Vacaciones

Artículo 16. Jornada de Trabajo

1. La jornada de trabajo será de 1.826 horas anuales de trabajo efectivo, lo cual equivale a 166 horas mensuales. La distribución de la jornada de trabajo será siempre a criterio de la empresa, si bien la representación de los trabajadores será informada sobre la organización de los turnos y relevos.

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

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

3. Los trabajadores no podrán intercambiarse los turnos de trabajo entre ellos, salvo autorización expresa de la empresa. La petición deberá ser cursada a la empresa con, al menos 48 horas de antelación al comienzo de la jornada laboral.

4. Al iniciar y terminar la jornada el trabajador deberá encontrarse físicamente en su puesto de trabajo y ya correctamente uniformado, en su caso.

Artículo 17. Horas Extraordinarias

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada ordinaria establecida en este convenio colectivo. Para el cálculo del pago de cada hora se atenderá a la normativa y, en su caso, jurisprudencia aplicable durante la vigencia de este convenio y sin que el precio pueda ser inferior al de la hora ordinaria. A los efectos del presente convenio, todas las horas extraordinarias serán de la misma categoría, sin distinción alguna entre ellas, abonándose todas al mismo precio.

Artículo 18. Modificación de Horario

Cuando por necesidades del servicio la empresa precise la modificación de los

horarios establecidos, podrá cambiarlos con los límites previstos en el artículo 41 del estatuto de los trabajadores.

Artículo 19. Descanso Anual Compensatorio

Los trabajadores no tendrán derecho a descanso anual compensatorio, debiendo hacer las horas mínimas marcadas por este convenio colectivo.

Artículo 20. Vacaciones

Todos los trabajadores disfrutarán vacaciones retribuidas, con arreglo a las condiciones siguientes:

1. 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 lleven un tiempo menor.

2. Se abonarán por el total de la tabla de retribuciones vigente en la empresa desde 2011 como consecuencia del descuelgue salarial vigente en la actualidad respecto del convenio del sector, y por los conceptos comprendidos en ella, más el complemento personal de antigüedad que corresponda, además de la parte proporcional del plus de peligrosidad correspondiente a los doce últimos meses.

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. Faltas y Sanciones

Artículo 21. Prescripción

1. La facultad de la empresa para imponer sanciones deberá ejercerse siempre por escrito salvo los casos de amonestación verbal. Se tendrá por notificado el trabajador cuando le sea remitido el pliego de cargos por cualquier medio que permita tener constancia de su recepción, incluida la entrega en mano. Será necesaria la firma de dos testigos en caso de que el interesado se negara a recibir la comunicación para tenerla por recibida.

2. En garantía de los derechos de los trabajadores, el convenio se remite expresamente en cuanto al procedimiento sancionador a las normas generales que resulten de aplicación.

Artículo 22. Abuso de Autoridad

Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito a través de la representación de los trabajadores a la Dirección de la empresa de los actos que supongan abuso de autoridad de sus jefes, bien contra sí mismo, bien contra otros compañeros. Recibido el escrito, la Dirección abrirá el oportuno expediente en el plazo máximo

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 podrán formular la oportuna denuncia ante la Autoridad Laboral o judicial competente.

Capítulo VII. Prestaciones Sociales

Artículo 23. Seguro Colectivo de Accidentes

1. La empresa mantendrá la póliza de seguro colectivo a favor de todos y cada uno de sus trabajadores que tiene concertada con las cuantías correspondientes al año 2012. Los valores asegurados por los conceptos de muerte, incapacidad permanente total, absoluta y gran invalidez, derivadas de accidentes sea o no laboral se incrementarán conforme al IPC.

2. Quedan expresamente excluidos de las coberturas los accidentes producidos en todo tipo de competiciones deportivas, especialmente aquellas en las que intervengan vehículos de motor o las ciclistas.

La empresa proporcionará al comité de empresa una copia de la póliza si éste lo solicitase.

Artículo 24. Ayudas a Hijos y Cónyuge Minusválidos

1. Se mantienen las cuantías fijadas para el año 2011 por ayuda a los trabajadores con hijos minusválidos y con independencia de la prestación que la Seguridad Social le tenga reconocida, en su caso, en concepto de ayuda para minusválidos, entendiéndose como tales los así definidos en la legislación aplicable.

2. Asimismo se mantiene la cuantía fijada para el año 2011 en aquellos supuestos en los que el cónyuge del trabajador tenga una minusvalía del 65% o superior.

3. Sólo podrán actualizarse las cuantías para el ejercicio 2015 una vez que el convenio quede prorrogado y conforme al IPC.

Artículo 25. Compensaciones en los Supuestos de Incapacidad Temporal

1. En caso de enfermedad o accidente no laboral, la empresa complementará las retribuciones de los trabajadores en este supuesto, solo una vez al año. En caso de que se produzcan más bajas por este concepto, este complemento dejará de abonarse por parte de la empresa.

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:

2.1 Del día 1 al 3, el 50% de la base de cotización.

2.2 Del día 4 al 20, el 80% de la base de cotización.

2.3 Del día 21 al 40, hasta el 100% de la base de cotización.

2.4 Del día 41 al 60, hasta el 90% de la base de cotización.

2.5 Del día 61 al 90, hasta el 80% de la base de cotización.

2.6 Del 91 en adelante, si procede, conforme a la legislación vigente.

Artículo 26. Anticipos

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

En caso de haber agotado el anticipo del trimestre si existiera una causa de fuerza mayor o una situación extraordinaria la empresa estudiará si procede a la concesión de otro anticipo o de una cuantía mayor de la prevista en este convenio.

Artículo 27. Sueldo Base

1. Se aceptan expresamente y se declaran vigentes a efectos del cálculo de las retribuciones, durante el período de vigencia de este convenio, los baremos salariales que se aplican en la empresa a la fecha de firma de este convenio como consecuencia del descuelgue salarial acordado en el año 2011, manteniéndose así las retribuciones, como mínimo, hasta diciembre de 2014.

2. 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 en cada caso.

Artículo 28. Premio de Vinculación

Se suprime el premio de vinculación previsto en el convenio estatal durante la vigencia del presente convenio colectivo.

Artículo 29. Pluses de Nocturnidad y Festividad

Las cuantías de los pluses de nocturnidad y festividad quedan reducidas en un 10% respecto de las cuantías con las que se han percibido durante el año 2012.

Artículo 30. Plus de Vestuario

Se acuerda fijar un precio para el plus de vestuario de 26,35 € mensuales.

Durante la vigencia del presente convenio, este plus no experimentará incremento alguno, ni siquiera por el concepto de IPC.

Artículo 31. Asistencia Jurídica

1. La empresa se compromete a asumir la asistencia legal a aquellos trabajadores que en calidad de acusados o denunciantes se vean incursos 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.

2. La empresa designará en todo caso el letrado que se hará cargo de la defensa. Si el trabajador optara por designar un letrado de su confianza, no podrá exigir a la empresa el abono de los honorarios que se viera obligado a abonar.

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 dolosa, bien negligentemente. El comité de empresa será informado de tal circunstancia en la siguiente reunión que haya de celebrarse después de acaecida la anterior circunstancia. En todo caso, quedan excluidas de esta cobertura las responsabilidades civiles o multas que se impongan al trabajador como consecuencia de estos incidentes.

4. Asimismo, recaída sentencia condenatoria, la empresa decidirá, previa consulta al letrado designado, si procede o no el recurso. En el caso de que se informara desfavorablemente a la procedencia del recurso, y el trabajador no estuviera conforme con tal decisión, éste asumirá en todo caso las costas que se pudieran imponer caso de que el recurso se formalizase. En todo caso, podrá designar para el recurso un letrado de su confianza, sin obligación de la empresa de abonar los honorarios.

Artículo 32. Supletoriedad

En todo lo no previsto en el presente convenio se acudirá al convenio colectivo Nacional del Sector de Seguridad Privada vigente en cada momento, incluso a efectos interpretativos.

Artículo 33. Cláusula Final

A partir del último trimestre de 2014, y siempre en función de la evolución de las circunstancias del mercado y de la situación de la empresa, ésta podrá convoca a la representación de los trabajadores a los efectos de tratar la vigencia de alguna o algunas cláusulas de este convenio o, en su caso, la mejora de las prestaciones del presente convenio.